Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick

WHSCC
CSSIAT

Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick

Report to Stakeholders

01

Working Hard and Working Together

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick
2001 Report to Stakeholders

Table of Contents

	Page
Board of Directors	1
Management	2
Message to Stakeholders	3
WHSCC Organization	4
Goal 1 – Accident Frequency and Severity	5
Goal 2 – Injured Worker Satisfaction	7
Goal 3 – Return to Work	9
Goal 4 – Assessments and Funding	12
Goal 5 – Employer Satisfaction	14
Goal 6 – WHSCC Staff Satisfaction	16
Our Current Environment	19
Statistical Information	23

Dedicated to your Safety and Security

Vision

New Brunswick workers have access to a safe and healthy work environment.

Mission Statement

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission is dedicated to the promotion of a safe and healthy work environment and the provision of services to workplaces, employers and the injured workers of New Brunswick.

The Mandate of the Commission is:

1. To create an environment where workplaces view all accidents as being preventable;
2. To provide insurance and related services to the employer community; and
3. To provide rehabilitation benefits including compensation, medical, vocational, and counseling services to injured workers.

Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick
WHSCC / CSSIAT
Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick

1 Portland Street, P.O. Box 160
Saint John, New Brunswick E2L 3X9

www.whscc.nb.ca

102-07366/

Raymond Campbell
Chairperson

Douglas Stanley
President & CEO

Paul LeBreton
Chairperson of the
Appeals Tribunal

Norman Bernard

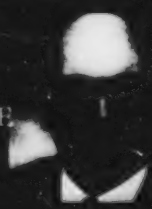
Robert Davidson

Donna McNeill

John Murphy

REPRESENTATIVE OF THE
INTERESTS OF
workers

REPRESENTATIVE
OF THE
INTERESTS OF
employers



Gerry Clunes

Pat Darrah

Fraser MacLeod

John Mahar

Bernice Chiasson

REPRESENTATIVE
OF THE
general public

Management

Our Team

R. Brian Connell
Vice-President, Compensation and Rehabilitation Services

David Greason
Vice-President, Prevention Services

Peter Murphy
Vice-President, Corporate Services

Richard Tingley, Q.C.
General Counsel

Our Enduring Foundation – "The Historic Compromise"

The Meredith Principles

Sir William Meredith, appointed in Ontario in 1910 to chair a Royal Commission to study workers' compensation, developed the five principles of compensation:

1. No-fault compensation
2. Collective liability
3. Security of payment
4. Independent board
5. Exclusive jurisdiction

A Partnership in New Brunswick since 1919
Employers and Workers

Workers' Rehabilitation Centre

The Commission's Centre of Excellence

Dedicated exclusively to providing occupational rehabilitation services

Working Hard and Working Together

Message to Stakeholders

The *2001 Workplace Health, Safety and Compensation Commission Annual Report* is the accountability document to the Legislative Assembly and the general public. This report, the *2001 Workplace Health, Safety and Compensation Commission Report to Stakeholders*, is presented as a companion document to the annual report, published to highlight a number of the key activities we deliver on your behalf. Since the annual report contains detailed financial statements, this report offers brief, summarized, financial results. The information is presented against a backdrop of trends occurring in today's environment. We also provide statistical data in the areas of claims, health and safety, investments, and legal activities – results previously published in the annual report.

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission's (WHSCC) work in 2001 was driven by our six major goals:

1. **Accident Frequency and Severity:** "Our vigourous pursuit of safety will lead to a significant decline in the frequency and severity of accidents."
2. **Injured Worker Satisfaction:** "We will be respected for the prompt, effective, efficient, and caring provision of services to our injured worker clientele."
3. **Return to Work:** "We will decrease the time by which injured workers return, or are capable of returning, to work."
4. **Assessments and Funding:** "We will hold the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the conscientious provision of benefits to clients."
5. **Employer Satisfaction:** "Our stakeholders will judge the WHSCC to be a well-managed, responsible organization."
6. **WHSCC Staff Satisfaction:** "Our employees will consider the Commission 'a good place to work'."

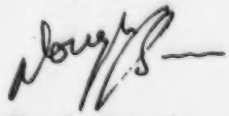
In pursuing these goals we have achieved financial stability, opened communication channels with clients and stakeholders, and made positive strides in improving the quality of our services.

In 2001, when planning for the next five years, the Board of Directors established new goals to ensure the Commission will be well positioned to meet the demands of the future. The new goals will be reviewed annually, a process through which the Commission discharges its responsibility to ensure effective leadership and management. The annual review will also fulfill the Board of Directors' responsibilities for providing strategic, long-term planning.

The final step in the adoption of the new goals involves the identification of operational objectives – a responsibility of the WHSCC administration. The new performance indicators will be presented to the Board of Directors for consideration during 2002, and will be the basis for assessing our continuous improvement.

As the Commission moves forward to meet tomorrow's challenges, we will continue to act in the best interest of our stakeholders and the organization. Our decisions will be balanced and transparent, and we will be accountable to our stakeholders.

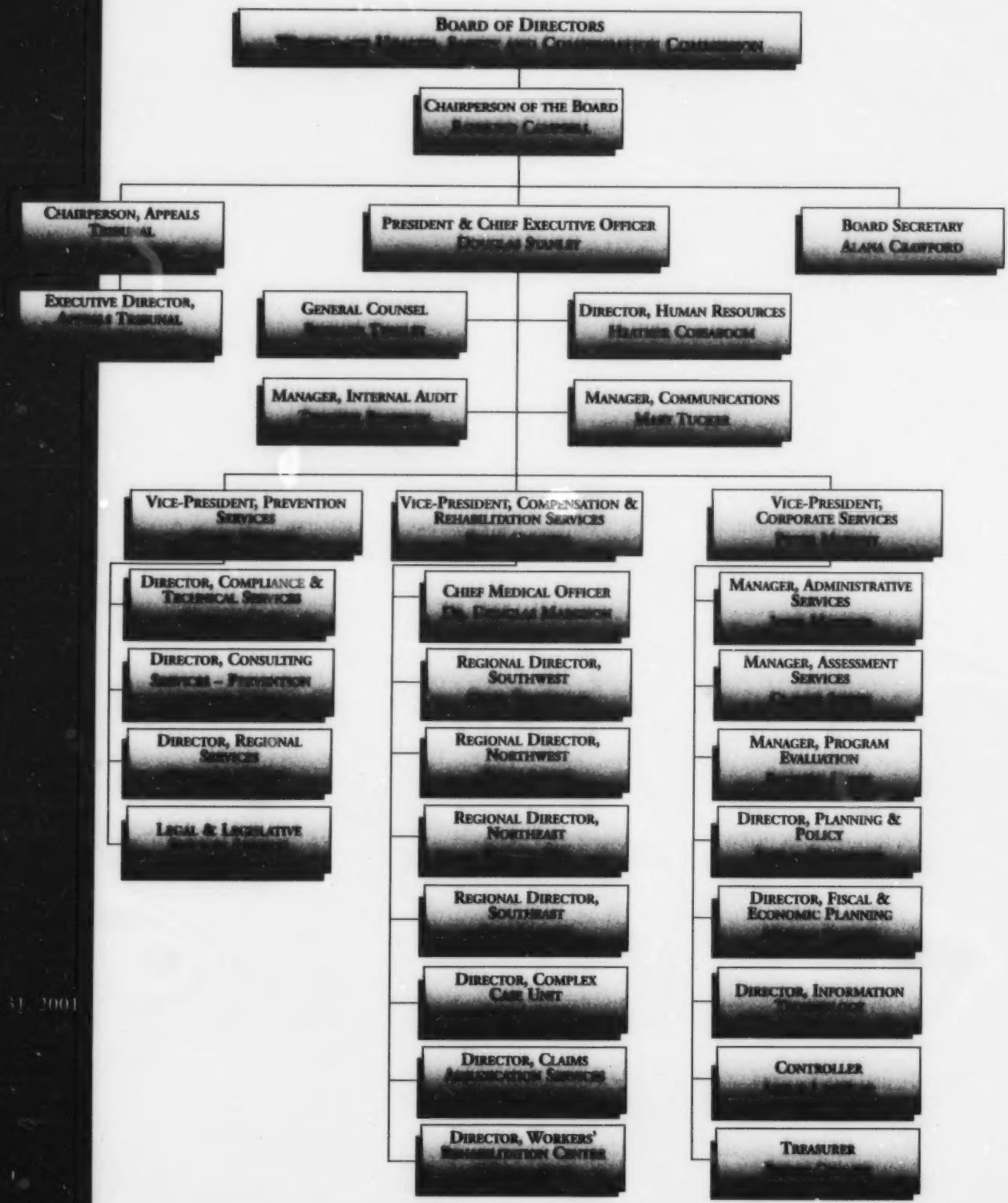
Raymond P. Campbell
Chairperson



Douglas C. Stanley
President & CEO

Our Most Valuable Asset

THE WHSCC ORGANIZATION



Dedicated to your Safety and Security

Goal 1 – Accident Frequency and Severity

"Our vigourous pursuit of safety will lead to a significant decline in the frequency and severity of accidents."

Our first goal addresses the number one priority of WHSCC: to help prevent occupational injury, illness, and disease. Programs are designed to encourage employers and workers to make health and safety their main concern in the workplace. The services we deliver to our stakeholders in pursuit of safe work environments are supported by New Brunswick's *Occupational Health and Safety Act.*

Under the *Act*, workers and employers have rights and responsibilities. The role of the Commission is to make certain that all workers in the province have a safe workplace by ensuring compliance with the legislation and regulations that state the minimum health and safety requirements. It is the responsibility of every worker and every employer to comply with the legislation and to exercise the rights provided.

The Commission's Role

The Commission supports workers' and employers' rights and responsibilities in a number of ways:

Compliance and Inspections
In 2001, officers conducted over 6,700 inspections and wrote over 4,800 orders for change. Each officer is highly skilled in health and safety and trained in the specific requirements of the industries for which they are responsible. The Commission also investigated 147 serious accidents, resulting in 14 prosecutions and fines of $51,225.

We Deliver Focused Interventions
Some workplaces and industry sectors have significantly higher accident rates and costs. The Commission focuses its activities on these sectors, working with employers and workers in those sectors to improve their health and safety records. Six industry groups will receive particular attention in 2002:

- Trucking
- Highway Construction
- Sawmills
- Prefabricated Housing
- Homes for Personal and Nursing Care
- Logging

Specialists in Health and Safety
Each of the Commission regional offices is staffed by specialists in health and safety. In addition to the health and safety officers, occupational hygienists, and health and safety consultants, the Commission has ergonomics and education consultants on staff. The health and safety consultants' role, implemented in 2002, is to provide assistance and advice to employers and workers regarding health and safety. The ergonomics consultants provide advice to employers and workers regarding musculoskeletal injuries that can occur as a result of sustained awkward or static posture, exertion, and repetition. The education consultants provide awareness sessions on a number of topics including: Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS); legislated responsibilities of workers and employers; fall protection; tag and lockout; and accident investigations. The Commission also provides "Train the Trainer" programs.

We work with companies to improve safety, but when it comes down to it, it's the people on the jobsite who really make the difference, the workers and employers.

Bruce Messer, Health and Safety Officer

Dedicated to your Safety and Security

We Teach the Fundamentals of Health and Safety
The 5•22 system is a health and safety framework that provides useful information and tools to help workplaces develop action plans and implement safe work practices.

Susan Linton, Senior Health and Safety Consultant; Monique Comeau, Barry Roberts and Lynn Pinfold, Health and Safety Consultants

As the Senior Health and Safety Consultant, my role includes the managing and facilitating of provincial prevention initiatives in New Brunswick workplaces. My occupational health background and working experience in prevention was instrumental in allowing me to take the lead role in designing, developing, and implementing the Commission's latest health and safety initiative – 5•22. Through research, piloting, and partnering with stakeholders over the last four years, our regional health and safety consultants are now able to deliver a focused intervention strategy with selected companies throughout the province.

Susan Linton,
Senior Health and Safety Consultant

Public Promotion of Health and Safety
The Commission provides a wide variety of health and safety awareness programs and publications, intended to make employers, workers, and all New Brunswickers more aware of the importance of working safely and of accident prevention.

The Results
The frequency of lost-time accidents has remained at a static level of 2 accidents per 100 workers since 1994 – one of the lowest rates in Canada.

The Commission believes that most work injuries and illnesses can be prevented if unsafe work practices and workplace hazards are identified and corrected. In serving our stakeholders, we will continue to search for the ways and means of preventing workplace tragedies.

Dedicated to your Safety and Security

Goal 2 – Injured Worker Satisfaction

"We will be respected for the prompt, effective, efficient, and caring provision of services to our injured worker clientele."

Injured workers' satisfaction is tracked and measured through the satisfaction index prepared by an external research firm. The index provides a composite score derived from 12 satisfaction drivers. The WHSCC has been tracking injured workers' satisfaction since 1999, and we are proud of the continuous improvement of the cumulative index score. The 2001 target of 3.28 (82%) was exceeded with a score of 3.32 (83%).

While all 12 satisfaction drivers are important, the opening of their claims and the timely receipt of benefits is essential to injured workers. At the Commission, the primary entry point in processing a claim is Claims Adjudication Services (CAS), located in Saint John. To assist in providing the "prompt, effective, efficient, and caring provision of services to our injured worker clientele," as promised in Goal 2, the department employs 53 staff servicing the front lines. They handle telephone enquiries, process mail, adjudicate claims, pay 40% of the medical bills, and are responsible for the clinical chart-keeping for the Workers' Rehabilitation Centre (WRC).

Prompt Payment of Benefits

The Claims Adjudication Services Management Team

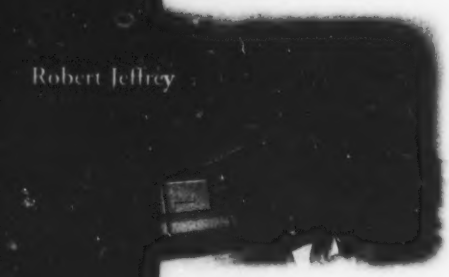
Teamwork within WHSCC Claims Adjudication Services is key to coordinating the many issues surrounding a workplace injury claim. Promptly getting benefit cheques into the hands of those who qualify for them is an important measure of our efficiency.

Florence Sweet, Director

Sandra Blagden, Assistant Director, Claims Processing; Carol Vetsey, Assistant Director, Claims Adjudication; Florence Sweet, Director; Pat Titus, Supervisor, Document Processing; Betty Fergus, Supervisor, Health Records (not present)

WHSCC Processes Claims Electronically

Claims Adjudication Services



Robert Jeffrey

Mailroom

Mail is opened and sent for processing.

Gerard Gionet

Scanning Unit

Mail is prepared for electronic scanning.

Michel Daigle

Case Management

Claims are case managed.

Cathy Ramsay

Indexing

New claims are created, new mail indexed / coded and sent to electronic claim files.

Nadine Breau

Adjudication

Claims are reviewed by the adjudicator and a decision is made. The first cheque is issued upon acceptance of the claim. Claims where disablement is judged to extend beyond 6 weeks are forwarded to Case Management.

Beverly Humphrey

Claims Processing

New claims are distributed to staff. Information is gathered and once completed and prepared, the claim is sent to adjudication.

Dedicated to your Safety and Security

Goal 3 – Return to Work

"We will decrease the time by which injured workers return, or are capable of returning, to work."

After a workplace accident, the Commission's goal is to return injured workers to work in a safe and efficient manner. The staff of the Compensation and Rehabilitation Services Division work to minimize the disruption that workplace injuries cause in the lives of workers and employers. Early return to work allows the worker to remain a productive and valuable member of the workforce.

Case Management

Case management is a way of coordinating everyone involved in the case to help achieve that goal – the worker, the employer and the health care providers. Case management is usually for long term cases: those where the injured worker is off work for six weeks or more.

The WHSCC team, which includes the case manager, an occupational therapist, a medical advisor, and a rehabilitation specialist, is dedicated to the rehabilitation of the injured worker. The team utilizes the services of external health care providers such as physicians, physiotherapists, and chiropractors.

Cooperation is the key to helping injured workers return to work after being injured.
Cindy Phinney
Case Manager

The case manager is the injured worker's main contact person with the WHSCC and all other team members. They are responsible for the development, implementation, monitoring, and evaluation of the rehabilitation plan to assist the worker in returning to the workforce.

Recovery and Return to Work

The Workers' Rehabilitation Centre and a network of private clinics around the province deliver "work conditioning" services as part of the WHSCC's efforts for an early and safe return to work. Work conditioning is an active physiotherapy approach that focuses on exercise and education. It has been more effective in returning clients to work in a timely manner than traditional approaches to physiotherapy.

Krista Hartery, a physiotherapist with the Work Conditioning Program, has been working with injured worker, Philip Dempsey, an equipment operator at Wirsbo Manufacturing.

On March 10, 2002, Philip was using his right hand to tighten a large nut with a wrench and felt a pull in his right shoulder. He described a constant "migraine headache-like" pain and pinch inside his shoulder.

Krista Hartery
Physiotherapist and
Philip Dempsey

Philip received local physiotherapy treatment for approximately a month: it brought him to only a 30% improvement level. Krista was then assigned to his case at WRC and started treatment with acupuncture. Philip reported the constant ache ceased and his shoulder pain improved to a "tired" level after exercise. With Krista's continued treatment, Philip has progressed to the point where he now reports a level of 70% recovery.

Philip's positive attitude is reflected in his comments regarding the staff at the WRC. He states, "they're helpful, friendly, and ready to help me meet my program goals."

Philip is progressing well and he is keenly interested in returning to work upon the completion of his treatment program. "Get better as fast as you can without hurting yourself," he advises other injured workers.

In New Brunswick, 2,702 workers returned to work after being injured during 2001.

Dedicated to your Safety and Security

WIN! WIN!

NEW JOB – SAME EMPLOYER

Maurice Levesque was a winder operator with Nexfor Fraser Papers in Edmundston. On December 6, 1996, he suffered a crushing injury to his left leg when it got caught between two large rollers. Maurice underwent an emergency mid-thigh amputation.

Maurice, back on the job at Nexfor Fraser Papers

After a long period of physical rehabilitation, the WHSCC case management team, which included: Sandra Soucy, Case Manager; André Gauvin, Occupational Therapist; and Léo Verret, Rehabilitation Specialist, worked with Maurice and Nexfor Fraser to accommodate him at his workplace. Maurice was unable to return to his pre-accident job due to his physical work restrictions.

Maurice was a quick learner with transferable skills who was very motivated, liked to study, and was eager to return to work for Nexfor Fraser. The employer, recognizing Maurice's potential, offered him a position as a graphic artist in the training department. Appropriate computer courses were arranged at the local Community College.

"I love my new job and consider it very challenging. I have gone from a physically demanding job in the mill to an office job using computers to do all my work. My computer skills were limited prior to my accident, now I have become accomplished in using the required hardware and software in about 6 months."

Maurice remains a valued asset at Nexfor Fraser Papers. An additional benefit of his return to work for the pre-accident employer is his commitment to health and safety. He has been invited by his workplace joint health and safety committee to speak throughout the company about his accident experience and the importance of safety.

NEW JOB – NEW EMPLOYER

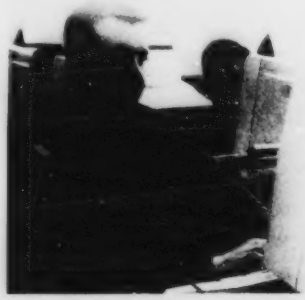
Troy Cook, age 24, was injured on January 2, 2001 while working for Hub Meat Packers. While Troy was washing down a large mixer, he kept the mixer running to see if there was any meat left in the machine. The paddle from the mixer caught his glove and pulled his right index finger and thumb between the bottom of the machine and the paddle.

Troy's right index finger and thumb were partially amputated and he endured 3 subsequent surgeries on his hand over the following year.

Since Troy suffered a permanent work restriction to his pre-accident job, he and members of his case management team, Melody Mladineo, Case Manager and Darlene Doiron, Rehabilitation Specialist, examined possible re-training opportunities. One of the opportunities examined produced a positive result for Troy. He stated, "definitely going back to school was a plus, as it was something I had always wanted to do but didn't think I could." The accident has given Troy "the opportunity for a career instead of just a job."

"The WHSCC staff has been great. They helped me with medical, vocational guidance as well as the financial assistance I needed during my course. There was support and follow-up in addition to assisting me in finding a job at the end of my training."

Troy is very positive about his future, having graduated from Oulton's Technology Institute with a Diploma in Business Management. He has received an employment offer as a customer service specialist at the Royal Direct Bank call centre, a position he considers offering definite potential for advancement within the banking industry.



Troy goes back to school

Dedicated to your Safety and Security

It Works When We all Work Together

The duty to accommodate injured and disabled workers is a legal obligation that stems from provincial and federal human rights legislation, as well as Supreme Court of Canada rulings. Employers and unions in New Brunswick are required to make every reasonable effort, short of undue hardship, to accommodate an employee covered by a protected ground of discrimination within human rights legislation, including physical or mental disability. This duty applies to employers of all sizes and is not time limited.

In addition, in New Brunswick, when the disability is caused by an accident or illness covered under the provincial *Workers' Compensation Act*, there are additional legislative requirements to accommodate the worker.

In 1998, the Commission undertook an initiative that assists workplaces in their efforts to accommodate injured workers and offers assistance with the establishment of disability management programs.

Loch Lomond Villa Limited, a nursing home in Saint John, took advantage of this initiative and decided to develop a disability management program. Representatives from Loch Lomond Villa had attended a WHSCC Return-to-Work Coordinator Workshop presented by Richard Grasse, Disability Management Coordinator, in the fall of 2001. Following the workshop, they contacted Richard to get started.

The first step was to appoint a Return-to-Work (RTW) Coordinator and assemble a program development team with representation from both labour and management. The Loch Lomond Villa team is: Deborah Gatien, RTW Coordinator; Kathy Butler, New Brunswick Nurses Union representative; Fernan Butts, New Brunswick Government Employees Union representative; Carol Henderson, management representative; and Sandra McCann, management representative.

"Disability management programs are important to help reduce the human and financial costs of injury and illness. It has been a pleasure to work on developing this program," states Carol Henderson. Kathy Butler adds, "Developing our disability management program has been a positive team experience. We look forward to effective results from the program's implementation."

Fernan Butts says, "I feel disability management is a positive program for Loch Lomond Villa and all stakeholders will greatly benefit."

Our goal with this initiative is to help workplaces establish disability management programs developed jointly by labour and management representatives to accommodate injured ill workers.

Richard Grasse
Disability Management Coordinator

Working with Health Care Providers

WHSCC New Brunswick has established joint committees with the New Brunswick Medical Society (NBMS) and the New Brunswick Private Practitioners of Physiotherapy (NBPPP) to address clinical issues and to improve the relationship with these two health care groups. Outside of formal committee work, the joint chairs have addressed many operational issues – including reporting and billing.

The Commission is dedicated to working with our care providers to develop a system that uses the resources of the health care sector effectively, while ensuring the injured worker's optimal recovery from work injury.

Dr. Jose Ledezma
WHSCC Physician

Dedicated to your Safety and Security

GOAL 4 – ASSESSMENTS AND FUNDING

"We will hold the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the conscientious provision of benefits to clients."

The Corporate Services Division provides key services to stakeholders through the provision of financial, planning, policy, technological, and performance measurement infrastructure. The Division supports the Board of Directors and staff in defining, implementing, and measuring the corporate goals. Goal 4 is particularly supported by the work of this Division.

Financial incentives for employers are used to support the Commission's focus on the prevention of accidents and return to work activities.

Safety Pays Off for Kenneth E. Spencer Memorial Home Inc.!

Jackie Murphy, Joint Health and Safety Committee worker co-chair; Stephen Campbell, Executive Director; Fred Hoyt, WHSCC Manager, Regional Services; Ruth Flanagan, Joint Health and Safety Committee employer co-chair

EXPERIENCE RATING

The Commission raises revenues by annual assessments levied on employers in the industries covered. The collective liability system ensures that injured workers receive adequate compensation without placing an undue burden on any particular employer. Industries are grouped according to their accident potential, and industries found to have a greater risk of injury contribute a proportionally greater amount to the scheme than industries with a lower accident potential.

Experience rating shifts a greater degree of the responsibility for workers' compensation costs from the industry rate group as a whole to the particular employers actually incurring the accident costs. Additionally, experience rating is intended to serve as an incentive for employers to reduce both the number of workers injured (frequency) and the length of lost time (severity). This is accomplished by encouraging the employer to establish and maintain safety and prevention programs, and to assist the worker to return to work as soon as possible. Employers can accomplish these goals by preventing accidents and injuries in the workplace, by actively participating in the management of claims, and by rehabilitating and re-hiring injured workers.

The assessment rate payable by participating employers may vary above or below the standard industry rate applicable to the rate group. In New Brunswick, the assessment rate adjustment is limited to a maximum discount of 40% or a surcharge of 80%.

As employers react to the information provided through experience rating, their own prevention and return to work activities will affect their experience rating assessment. Contributing to this information, the annual worker survey helps staff in their prevention efforts to educate workers and employers on accident causes.

The Commission's financial objective of "holding assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the conscientious provision of benefits to clients," combines the Board of Directors' governance responsibilities for rate setting with staff's responsibilities for financial reporting. The results of the financial decisions are reported in our annual report.

2001 FINANCIAL RESULTS

The Commission ended the year with excess of expenses over revenue of $35.7 million. The shortfall was driven by a drop in assessment income resulting from lower than expected provincial payrolls.

Dedicated to your Safety and Security

Revenue
Total revenue for 2001 was $158.8 million, compared to $178.5 million in 2000.

The Commission's revenue comes from:
- assessments paid by employers who fund the system, and
- income earned on investments.

Assessments
Average assessment rates have remained relatively stable in the last five years. At $1.58 per $100 of payroll, the average rate was 8% lower than the average rate of $1.67 in 2000. This decrease reflects a shift in the payroll base away from higher risk industries. This, coupled with the completion of several major construction projects, caused assessment revenue to fall to $89.8 million – $6 million less than in 2000.

Investments
Investment income in 2001 fell to $35.4 million, down $18 million from 2000 due to a major decline in markets. If not for the Commission's practice of smoothing, or leveling out market fluctuations by averaging gains and losses over a five-year period, the Commission would have lost money in investments during last year's disappointing market drop. In addition to smoothing, the Commission mitigates the risk of market volatility by managing asset mix through a diversified portfolio, managed by several independent investment managers.

Costs
Costs are incurred in three major areas:
- Claims costs – short-term disability (compensation for lost wages), rehabilitation, long-term disability, health care benefits, and survivor benefits.
- Administrative costs – the costs of day-to-day operations including the Appeals Tribunal.
- Legislated obligations – employer and worker advocate services provided by the Province of New Brunswick.

Claims Costs
Claims costs in 2001 of $167.3 million reflected an increase of $3 million over 2000. Within this increase, the cost of new claims increased to $86.2 million from $78.8 million in 2000. This combination of increased new accident costs and declining economic activity was last seen in the 1990/91 recession.

Administrative Costs
In 2001, administrative costs for operating the Commission were $18.9 million, up slightly from 2000. Occupational health and safety and Appeals Tribunal costs were slightly ahead of 2000.

Benefits Liability and Fund Balance
The Commission is required by legislation to be fully funded – that is, to maintain sufficient funds to cover the anticipated future costs of existing injuries. The amount of this obligation appears in the financial statements as the benefits liabilities. In 2001, the benefits liability increased to $670 million from $623 million, an increase of $47 million. The $47 million increase resulted from liability increases in short-term disability, rehabilitation, long-term disability benefits, health care (in total $61 million), and a decrease in survivor benefits as a result of the special payment of $14 million to certain dependent spouses.

Note: The WHSCC Audited Financial Statements are published in the WHSCC 2001 Annual Report to the Legislative Assembly – *available online at www.whscc.nb.ca. Printed versions are available by calling (506) 633-5660 or 1 800 222-9775.*

Dedicated to your Safety and Security

Goal 5 – Employer Satisfaction

Claude Savoie
Manager, Assessment Services

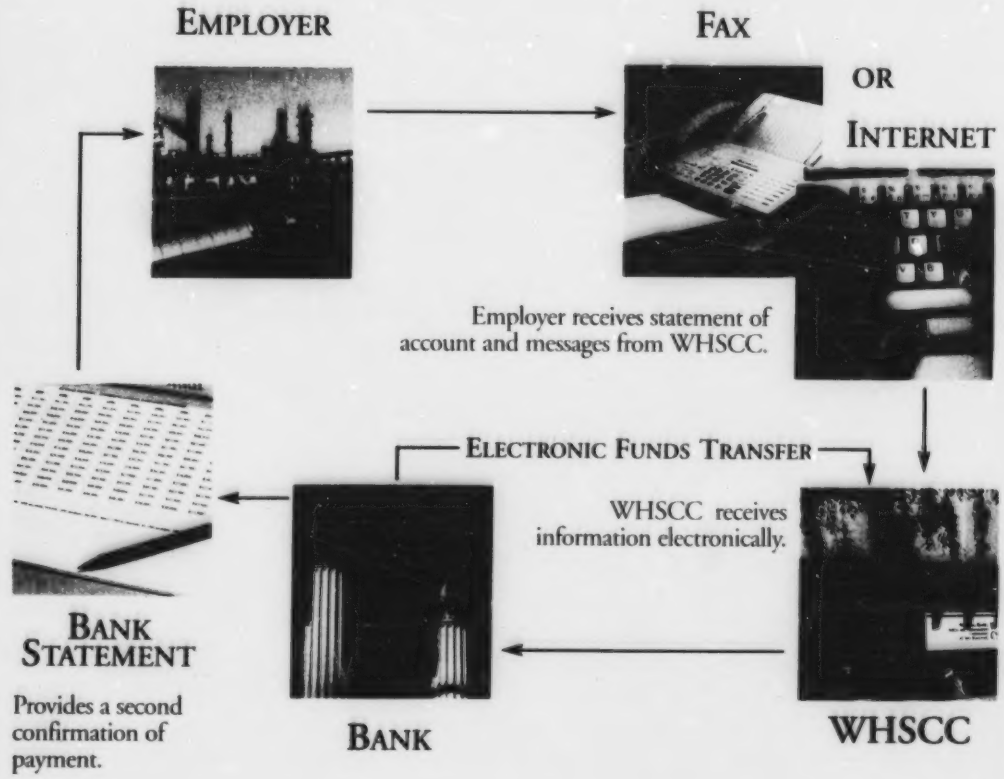
"Our stakeholders will judge the WHSCC to be a well-managed, responsible organization."

The Corporate Services Division supports the objective: "Our stakeholders will judge the WHSCC to be a well-managed, responsible organization," by gathering information on service delivery through the annual stakeholder surveys. As stated earlier, the surveys provide much of the data for quality improvement of service levels. Injured workers have an additional opportunity, through their Advisory Committee, to comment directly on Commission activities.

For example, in response to employers' desire for alternate payment systems, the Commission developed the Monthly Assessments on Actual Payroll (MAAP) payment option for any employer wishing to participate. MAAP allows employers to file their actual payroll and pay their premiums monthly. Available through the Internet and by fax, this payment solution permits employers to match their payment to cash flow ratio and allows the Commission to improve service without increasing costs.

Monthly Assessments on Actual Payroll (MAAP)

Electronic Information Processing



Dedicated to your Safety and Security

IMMUNITY FROM LAWSUIT

In addition to continually evaluating our current programs for employers, staff at the Commission provides responsive assistance to individual employers.

Tri Scan Technology Inc. was awarded a contract with Newfoundland Hydro. They subsequently obtained Newfoundland workers' compensation coverage for their New Brunswick employees while they were working in Newfoundland. Unfortunately, one of their workers was injured at Newfoundland Hydro's Holyrood Plant.

The injured employee threatened to sue Tri Scan based on the fact that he was a New Brunswick worker, working for a New Brunswick employer outside the Province of New Brunswick. He believed that because the accident did not happen in New Brunswick, his employer had no immunity from lawsuit. Elaine and Terry Fulton, Tri Scan's owners, called the WHSCC's Legal Department. The help they received put their minds at ease. After obtaining the facts, Richard Tingley, WHSCC General Counsel, contacted the Newfoundland WHSCC's Legal Department and confirmed that there was no right of action by the injured worker in the Courts of Newfoundland. He immediately wrote a letter to the employer outlining the law, the protection that the workers' compensation "immunity from lawsuit" provides, and the procedure that the employer should communicate to the injured worker.

The response time from the first contact with the General Counsel and receipt of the letter of comfort by the employer was very short. The employer's satisfaction can be summed up in these comments from Mrs. Fulton:

"We are so grateful because we did not know where to turn. We had been in business for eleven years and not encountered such a situation. Within an hour, Mr. Tingley had put our minds at rest and had faxed documents supporting our legal position. It was such a relief!"

Dedicated to your Safety and Security

Goal 6 – WHSCC Staff Satisfaction

"Our employees will consider the Commission 'a good place to work'."

The Commission believes that its human resources are one of its most valuable assets. The objective: "Our employees will consider the Commission a good place to work," considers not only the physical environment, but all other aspects of the employee's psychological, social, and spiritual environment.

Heather Cossaboom, Director, Human Resources; David Cool, Manager, Employee Services

WHSCC is committed to providing the tools and training needed for employees to stay current.
– Heather Cossaboom, Director, Human Resources

The Commission conducted an employee satisfaction survey in 1999 to obtain employee opinions on a variety of topics that related to the work itself, the organization, and its environment. Since the survey in 1999, the Commission has been diligent in its efforts to improve results by concentrating on specific areas. These areas include equity, opportunity, recognition, compensation, and development. The Commission acknowledges such principles and recognizes them in its statement of values and in the development and application of policies and directives for human resources. It is committed to compliance with the spirit and the intent of Equal Opportunity, Human Rights, the *Public Service Labour Relations Act* and the *Occupational Health and Safety Act*. All human resources directives and procedures are reviewed and revised as required to reflect this intent and spirit.

The Commission encourages its employees to upgrade their professional qualifications and skills through educational pursuits. In support of this principle, $493,000 was allocated in 2001 for the educational development and enhancement of our staff.

The Commission's Executive Committee recognized and promoted the importance of a Wellness Program for employees. The goals of this initiative are long-term – habits and lifestyles take time to change, but the benefits are many. Wellness activities continue to be ongoing through a local committee network.

The Commission sponsors an Employee Assistance Program (EAP) through an external provider. The type of services most utilized by employees relates to family counseling services, e.g. relationships, separation / divorce. This identified area of need will assist in focusing the work of the Wellness Program for 2002.

Safety – We're Working on It

Accident Analysis

For an organization to be considered a 'good place to work', it must be seen as a safe place to work. The Commission is "committed to maintaining the highest standard for a safe and healthy work environment in all work situations..."(WHSCC Policy – Health and Safety).

There was a steady increase in the number of workplace accidents at the Commission from 1996 to 1999, from 3 to 6.1 per 100 employees. By 2001, the number had decreased to 4 per 100 employees. The analysis report for 2001 indicates that body mechanics injuries continue to be the prevalent type of all lost-time injuries – in fact, they account for 62% of the accepted claims.

Recommendations from this analysis focused our efforts on the resolution and prevention of soft-tissue and repetitive strain injuries. A number of initiatives have been implemented to reduce body mechanic injuries and will be monitored over the next year.

Dedicated to your Safety and Security

The Commission also began implementation of the Health and Safety Improvement Plan. This initiative is aimed at enhancing the overall level of health and safety at the Commission and is tied to Prevention Services' 5'22 program. The first implementation steps of this plan are scheduled in 2002.

Long Service Employees
The Commission realizes that employee efforts and contributions toward the achievement of its objectives are fundamental to its continued success.

Employee recognition is partly achieved at the Commission through the Long Service and Retirement Awards event.

This event is held yearly and is the formal setting for honouring long service employees and those who are retiring.

The 2002 employee recognition event occurred on May 24, and it is with pride that the Commission recognized the following employees:

SERVICE AWARDS

5 years:

Gregory Baker
J. Malcolm Burns
Michael Hallett
Douglas Malcolm
Nola McGinn
Delcia Wentzell

10 years:

Monique Bergeron
John Brown
Line Connors
Joanne Coulombe
Diane Green
Katherine Kennedy
Judith McGrattan
Elaine Moyer
Marilyn Sood
Archibald Steeves
Richard Tingley

15 years:

Julie Barrette-Cairns
Robert Cormier
Katherine Fitzgerald
Leslie Foldi
Louise Godbout
James Gray
Beverly Humphrey
Susan Lagacy
Gisèle Lanteigne
Susan Linton
Lee O'Blenis
Jeannette Richard
John Robertson
Carmélia Savoie
Claude Savoie
Pauline Savoie
Sheila Springer

20 years:

Patrick Graham
Bandu Imbulgoda
Eileen Keating
Barbara Keir
John Maguire
Linda Matheson
Cindy Phinney
Barry Roberts
Mary Tucker

25 years:

Valerie Edgett
Gerard Gionet
Bruce Harquail
Welman Liston
Marie-Louise McDonald

30 years:

Diane Cartwright

Retirees:

Martine Cormier
Lorraine Howe
Myrtle McCarthy
Conrad Pitre
Denise Ross
Donna Walker

Dedicated to your Safety and Security

Dr. Martin Collis

The 2002 event theme featured "Wellness in the Workplace." Dr. Martin Collis, scientist, educator, and humorist was the guest speaker. In 1997, he was one of the first four people recognized as a "pioneer of Canadian wellness." The Prime Minister of Canada and the White House have recognized his work.

Employee feedback regarding the event was excellent with an approval rating of over 90%.

Comments made by employees concerning the event included the following:

> "I enjoyed the speaker very much. Although the topic he was speaking about was serious, I enjoyed the way in which he presented it. It was light-hearted and funny. The message came through although I laughed. A nice change. Thank you."

"Dr. Collis was excellent! What a great choice for a speaker!"

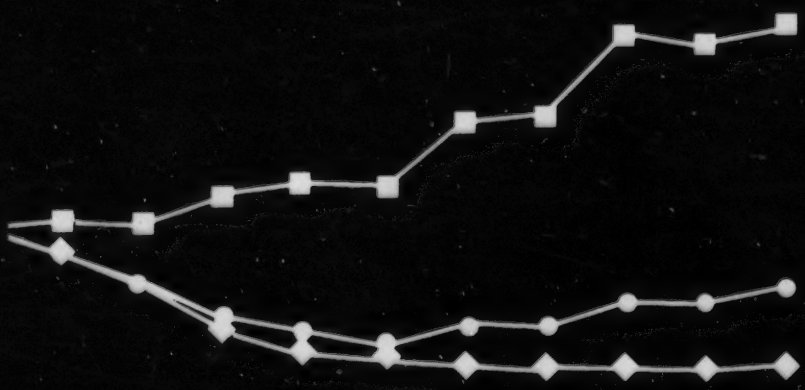
"The possibility to meet with the staff of every region is a very positive part of having the meeting centrally."

"The over-all meeting was good but we only see the majority of these people yearly. It is always interesting to know what activities have taken place at the regional level. It is also a time for the Vice-Presidents to give an overview of changes, plans, etc."

It is an honour for me to have the opportunity to work with our employees at the Commission. They're the best!

Raymond Campbell,
Chairperson

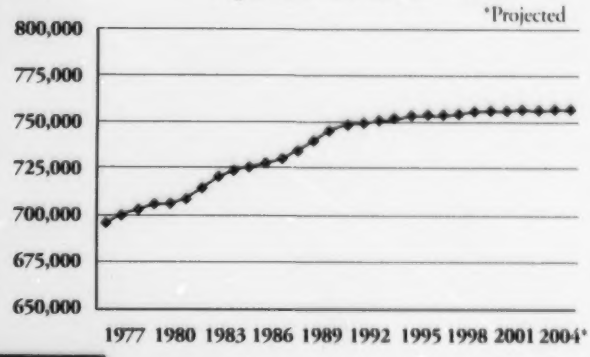
Our Current Environment



Our Current Environment

Population of New Brunswick
In 2001, there were over 756,000 inhabitants of New Brunswick. In general, the provincial population is growing, but at a decreasing rate. Over the last decade, the population increased by 1.5%, down from a 5.6% growth rate over the previous decade. The population should level off over the next five years with a modest decline (-0.4%) projected from 2001 to 2006.

Population of New Brunswick



Source: Conference Board of Canada and Statistics Canada

With approximately 1,000 additional residents per year, New Brunswick has grown at a much slower rate (1.5%) since 1991 than most other provinces (3.1% to 24.4%) and the national average (10.8%).

Population by Region (WHSCC Regions)
Over one-third (40%) of New Brunswick residents live in the Southwest region of the province. The remainder of the population is spread out between the other three regions with approximately one-quarter residing in Northeast, one-quarter in the Southeast region, and one-tenth in the Northwest region.

Population by Mother Tongue
New Brunswick is the only officially bilingual province in Canada. The *Official Languages of New Brunswick Act* recognizes the fundamental right of residents of New Brunswick to receive government services in both official languages. As such, the WHSCC provides services to injured workers and employers in either official language.

Employment
The Conference Board of Canada projects continued growth in employment in New Brunswick over the next five years. In 2001, there were 334,000 jobs in New Brunswick, 40,000 more than in 1991. Despite this, a recent Statistics Canada report put New Brunswick's unemployment rate at more than 4 points higher than the national average.

Type of Employment
One key indicator of the strength of any economy is the relationship of full-time to part-time employment. Recently, there has been an increase in the level of both full-time and part-time employment. Despite this, the proportion of full-time to total employment has decreased, while the proportion of part-time to total employment has increased. The increase in part-time positions may cause challenges for return-to-work and prevention activities.

The Aging Workforce
In New Brunswick, the median age of the population is projected to move from approximately 38 in 1999 to 53 by the year 2046 (Research Institute for Quantitative Studies in Economics and Population). Over this same time frame, the median age of the labour force is projected to increase from approximately 38.7 to 42.

Changes in Duration of Claims
Given that older individuals require longer healing times, it is suggested that the average duration of claims will increase with the aging workforce. Injured workers over the age of 45 (mature workers) have an average return-to-work (RTW) rate of 94.9%; conversely, injured workers below the age of 45 have an average RTW rate of 98.4%. However, figures show that longer claim durations may be mitigated by the fact that mature workers have fewer accidents.

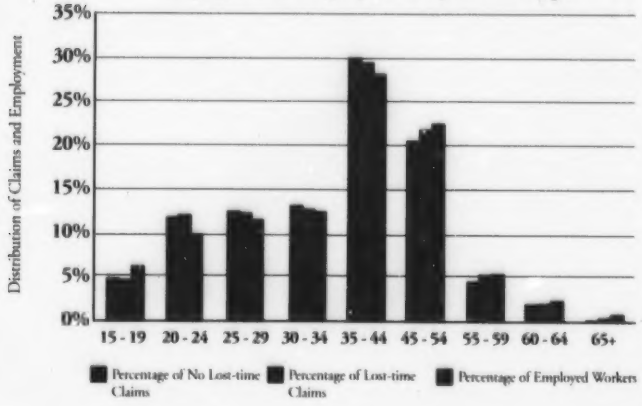
Our Current Environment

Prevention and Mature Workers
It appears that the cost of claims for older workers is greater than that of younger workers with comparable injuries. This may indicate the need for a greater emphasis on prevention, disability management, ergonomics, and wellness as the population ages. This is especially important since older workers generally have a more difficult time finding a new job or career.

Changing Gender Composition
In the last 50 years, the number of women in the labour force has continued to climb, resulting in a converging of the participation levels for both men and women.

Younger Workers Have a Greater Propensity For Injuries
Younger workers experience a higher percentage of accidents, perhaps because of their inexperience and lack of knowledge and understanding of the risks involved in their work. A sustained focus on prevention, specifically awareness and knowledge, is key in trying to rectify these situations.

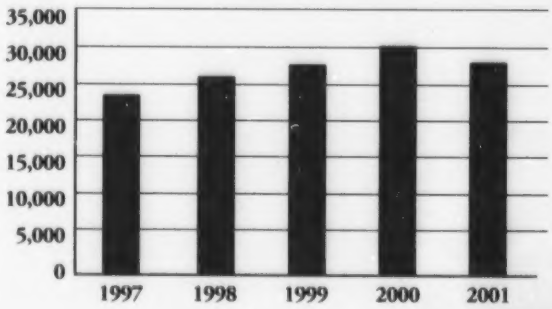
Percentage of Injuries Compared with Percentage Employed and Injury Rate by Claim Type



Source: WHSCC Data

Accident Trends
Approximately 28,000 workplace accidents were reported in New Brunswick in 2001, a decrease of approximately 7% over the previous year. The increased number of workers in the labour force over the last several years may have contributed to the steady increase in reported accidents.

WHSCC Reported Accidents
(Number of Reported Claims)

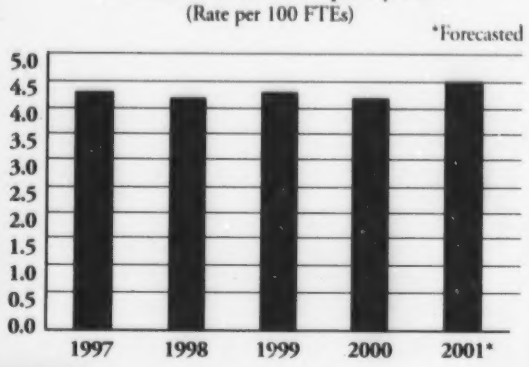


Source: WHSCC Data

Accident Frequency Rates
Accident frequency statistics can be used to compare the risk of injury between sectors, to compare our provincial rates with other jurisdictions, or used to verify improvements over time. The accident frequency rate is calculated by dividing the number of claims by the number of full-time employees in a given year. A full-time employee or full-time equivalent (FTE) is defined as an employee who works the equivalent of 35 hours per week for 50 weeks of the year.

Our Current Environment

Provincial Accident Frequency Rate
(Rate per 100 FTEs)



Source: WHSCC Data

Changes to Provincial and Federal Income Tax

Both the federal and provincial governments have announced significant reductions in personal income tax. These reductions are to be phased in over a period of years. As the lost-time benefits paid by the Commission are based on net income lost, a reduction in the tax rate results in an increase in the lost time benefits payable. Allowance has been made for an anticipated cost increase of $0.01 per $100 of payroll. We expect similar increases in 2003 and 2004, assuming the announced tax reductions are implemented.

Health-care Trends

The health system in Canada and New Brunswick is faced with many challenges in delivering health services. As costs continue to increase, our health system is not meeting all of our needs, even with significant increases in health care spending during the past two years.

One important challenge is the nation-wide shortage of health professionals, making it increasingly difficult for individuals to access the health system. There are difficulties in accessing the system on a timely basis, tracking individuals and their care throughout the system, and determining who is responsible for specific services. Also, there has been little investment in wellness, resulting in a system that is more concerned with disease management than health promotion and illness prevention.

Statistical Information

Prevention / Occupational Health and Safety Statistics

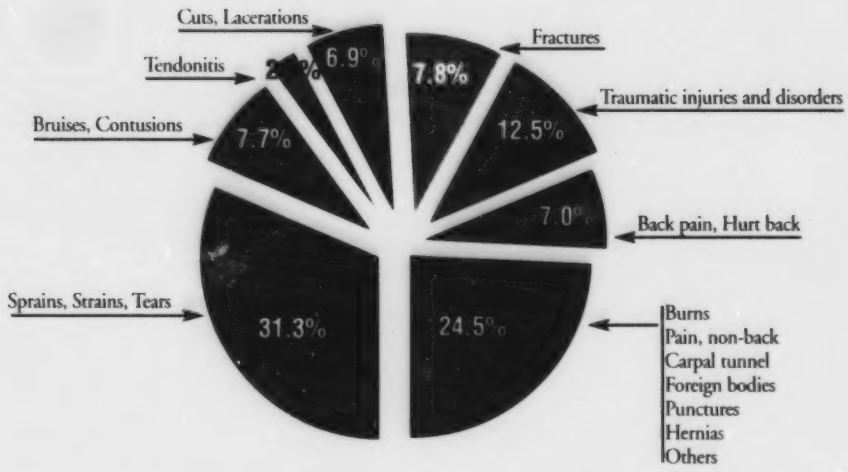
General Health and Safety	2001	2000
Workplace inspections	**6,470**	7,230
Orders written	**4,548**	5,358
Stop-work orders	**133**	93
Accident investigations	**147**	164
Fatalities investigated	**7**	2
Court cases	**14**	8
Awareness education / Training	**128**	133
Consultation	**1,676**	1,583
Occupational Hygiene		
Workplace inspections	**275**	240
Orders written	**213**	163
Stop-work orders	**9**	4
Awareness education / Training	**10**	28
Consultation	**132**	139
Evaluation and analysis	**155**	131
Tests	**57**	53
Education		
Awareness education / Training	**434**	501
Consultation	**817**	735
Ergonomics		
Awareness education / Training	**16**	24
Consultation	**45**	300
Evaluation and analysis	**53**	86
Occupational Health		
Awareness education / Training	**29**	44
Consultation	**356**	297
Evaluation and analysis	**88**	31
Risk Management		
Awareness education / Training	**7**	6
Consultation	**228**	285
Evaluation and analysis	**145**	229

Note: Certain figures have been restated from previous publications to reflect more up-to-date information.

Statistical Information

INJURIES

Nature of Injury

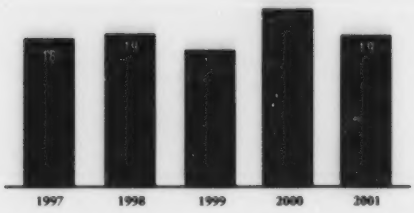


SUMMARY OF BENEFITS

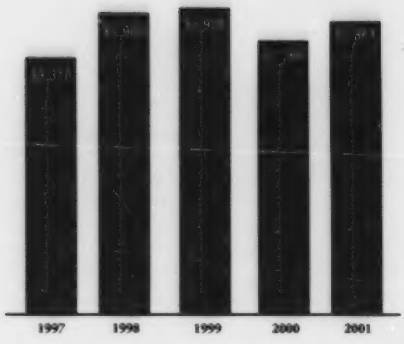
Maximum Annual Compensable Earnings	Percentage Rate for Determining Benefits	Maximum Weekly Benefits	Effective Date
$46,200	85% of net	$517.13*	January 1, 2001
	85% of net	$544.70**	January 1, 2001

* No dependents
** Dependent spouse

CLAIMS



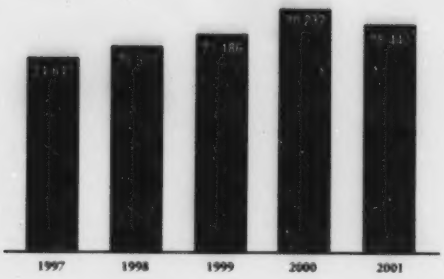
Average Work Days from Date of Accident to First Payment – Manageable Claims



Average Payment per Claim

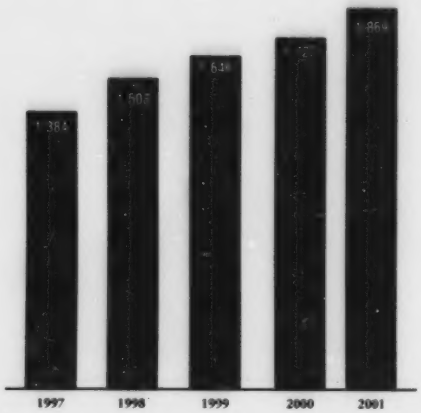
Statistical Information

CLAIMS

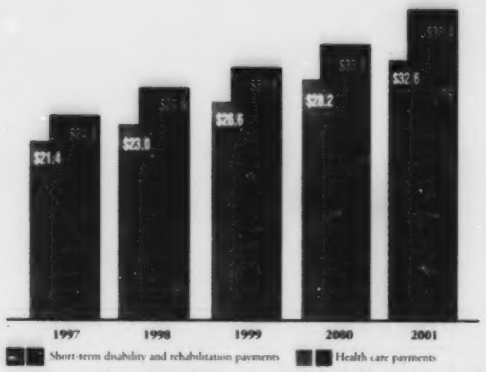


Number of Claims Adjudicated

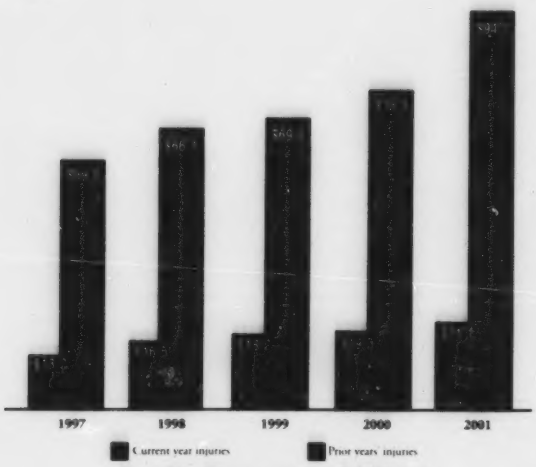
Number of Claims Adjudicated by Type (in Thousands)



Number of Injured Workers Receiving Long-term Disability Benefits at December 31



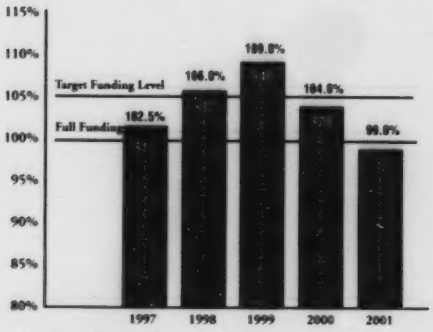
Short-term Disability and Rehabilitation, and Health Care Payments (in Millions)



Benefits Payments (in Millions)

Statistical Information

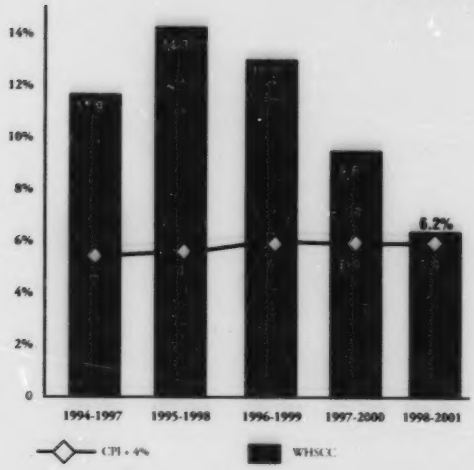
FINANCIAL



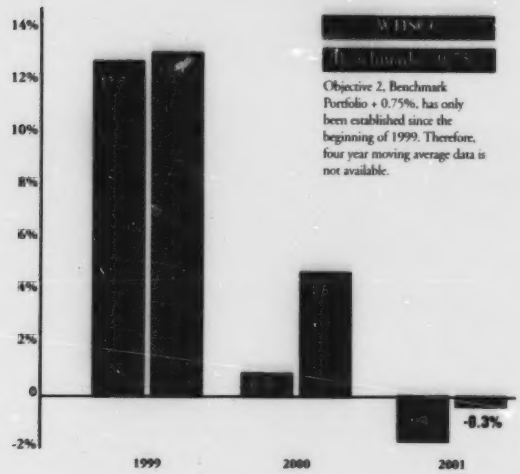
Funding History – Dollar Amounts
(in Millions) and Percentage Funded

INVESTMENTS

Performance Objectives



OBJECTIVE 1: The investment portfolio's rate of return is to exceed the increase in the Consumer Price Index (CPI) + 4%, on a four year moving average basis.



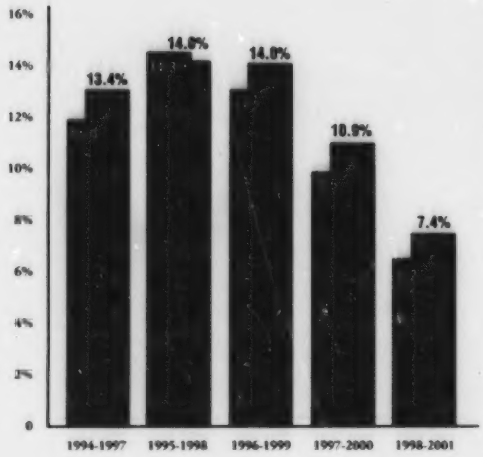
Objective 2, Benchmark Portfolio + 0.75%, has only been established since the beginning of 1999. Therefore, four year moving average data is not available.

OBJECTIVE 2: The investment portfolio's rate of return is to exceed the return generated by the investment policy defined benchmark portfolio by 0.75% (75 basis points), on a four year moving average basis.

Statistical Information

INVESTMENTS

Performance Objectives



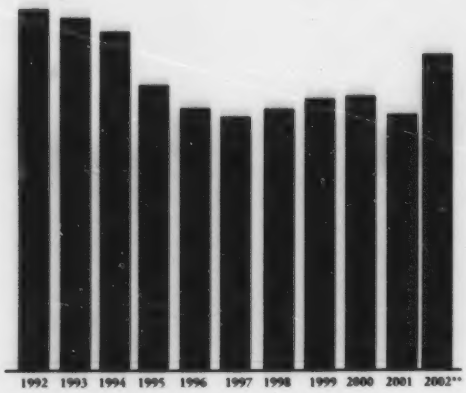
OBJECTIVE 3: The investment portfolio's rate of return is to exceed the median fund return of a recognized universe,* on a four year moving average basis.

Investment Returns by Asset Class for the Year ended December 31, 2001

	WHSCC	MEDIAN*	QUARTILE RANKING
Canadian Bonds	8.5%	8.2%	1st
Canadian Equities	-2.2%	-4.3%	2nd
U.S. Equities	-3.6%	-5.8%	2nd
EAFE Equities	-12.8%	-16.0%	2nd
Emerging Market Equities	6.7%	4.2%	2nd

* The median return refers to the Frank Russell Median for all asset classes except Emerging Market Equities which refers to the SEI Median.

ASSESSMENTS



* Projected, pending receipt of final figures for 2001
** Provisional average assessment rate as per 2002 rate setting

New Brunswick Actual Average Assessment Rates

Statistical Information

ASSESSMENTS

Canada – Average Assessment Rates
(in 2002 Ascending Order)

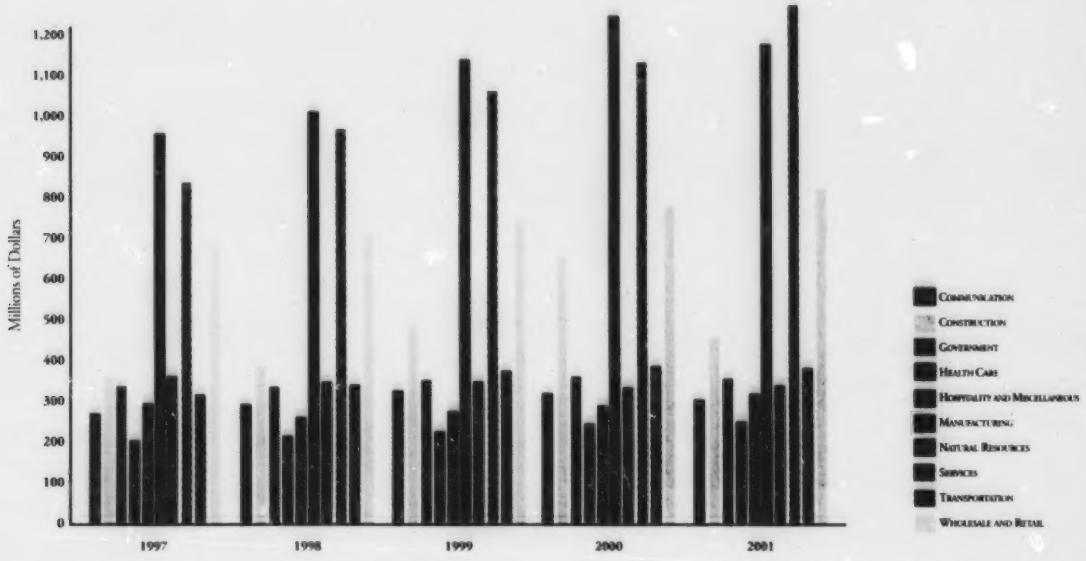
JURISDICTION	ACTUAL 1997	ACTUAL 1998	ACTUAL 1999	ACTUAL 2000	PROVISIONAL 2001	PROVISIONAL 2002
Northwest Territories & Nunavut	$2.36	$1.93	$1.20	$1.04	$1.00	**$1.18**
Yukon	$1.59	$1.58	$1.41	$1.29	$1.25	**$1.25**
Manitoba	$2.07	$1.86	$1.49	$1.49	$1.49	**$1.49*** **$1.56****
Alberta	$1.48	$1.34	$1.07	$1.12	$1.28	**$1.68**
Saskatchewan	$2.18	$1.82	$1.77	$1.73	$1.70	**$1.75**
Quebec	$2.52	$2.53	$2.27	$2.12	$1.90	**$1.85**
New Brunswick	$1.55	$1.59	$1.67	$1.68	$1.64	**$1.90**
British Columbia	$2.22	$2.01	$1.88	$1.73	$1.79	**$1.91**
Ontario	$2.85	$2.59	$2.42	$2.29	$2.13	**$2.13**
Prince Edward Island	$2.05	$2.12	$2.11	$2.08	$2.24	**$2.29**
Nova Scotia	$2.51	$2.53	$2.56	$2.55	$2.54	**$2.54**
Newfoundland	$2.96	$3.24	$3.23	$3.23	$3.24	**$3.24**

* January 1, 2002 - June 30, 2002
** July 1, 2002 - December 31, 2002

Note: Caution should be exercised in comparing provinces' and territories' average assessment rates. Interjurisdictional differences in extent of coverage, industry mix, benefits levels and assessable maximums can affect average assessment rates. The 2001 and 2002 figures are provisional based on rate setting projections, as actuals were not all available at the time of printing.

Source: Association of Workers' Compensation Boards of Canada

Certain figures may have been restated to reflect more up-to-date information.



Payrolls by Sector

Statistical Information

LEGAL

Arbitrations –
Occupational Health and Safety Act

	2001	2000
Number of arbitrations	8*	6
Arbitrations allowed	1**	1
Arbitrations dismissed	3	3
Arbitrations resolved	1	1
Arbitrations withdrawn	1	1

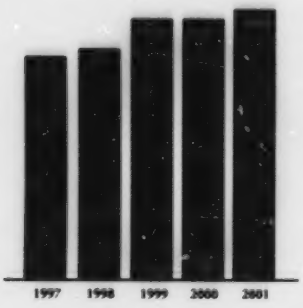
* Two decisions are outstanding.
** Not fully allowed, but complainant awarded back wages.

Prosecutions –
Occupational Health and Safety Act

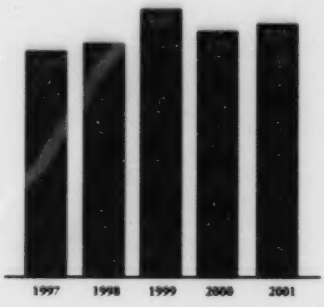
	2001	2000
Number of charges	44	22
Number of employers charged*	18	17
Number of workers charged	2	5
Number of convictions	19	14
Number of charges dismissed	–	–
Number of charges withdrawn	19	6
Number of charges outstanding	6	–
Value of fines	$51,225	$68,975

* In some cases, more than one charge has been laid.

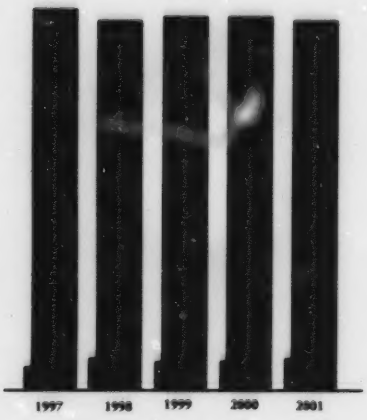
APPEALS



Appeals Received



Appeals Resolved



Appeals Initiated by:

Appeals Tribunal Decisions

	1997	1998	1999	2000	2001
Accepted	45%	45%	46%	52%	49%
Partial	19%	22%	23%	16%	18%
Denied	35%	32%	31%	32%	33%
Withdrawn	1%	1%	–	–	–

Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick

WHSCC
CSSIAT

Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick

Rapport aux intervenants

01

La santé et la sécurité au travail : Unissons nos efforts!

Rapport 2001 aux intervenants de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick

Table des matières

	Page
Conseil d'administration	1
Direction	2
Message aux intervenants	3
Organisation de la CSSIAT	4
Premier but – Le nombre et la gravité des accidents	5
Deuxième but – La satisfaction des travailleurs blessés	7
Troisième but – La reprise du travail	9
Quatrième but – Les cotisations et la capitalisation	12
Cinquième but – La satisfaction des employeurs	14
Sixième but – La satisfaction des employés de la CSSIAT	16
Notre contexte actuel	19
Renseignements statistiques	23

Un engagement pour votre sécurité et votre protection

La vision

Que les travailleurs du Nouveau-Brunswick aient accès à un lieu de travail sain et sécuritaire.

Énoncé de mission

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire et à offrir des services aux lieux de travail, aux employeurs et aux travailleurs blessés du Nouveau-Brunswick.

La Commission a pour mandat :

1. de créer un environnement qui permet aux lieux de travail de considérer qu'on peut prévenir tous les accidents;
2. de fournir une assurance et des services connexes aux employeurs;
3. d'offrir aux travailleurs blessés de la réadaptation par l'entremise de services médicaux, de l'orientation professionnelle et de prestations.

Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick
WHSCC
CSSIAT
Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick

1, rue Portland, case postale 160
Saint John (Nouveau-Brunswick) E2L 3X9

www.whscc.nb.ca

Raymond Campbell
Président du conseil
d'administration

Douglas Stanley
Président et chef de la
direction

Paul LeBreton
Président du Tribunal
d'appel

Norman Bernard

Robert Davidson

Donna McNeill

John Murphy

MEMBRES
REPRÉSENTANT
les travailleurs

Gerry Clunes

Pat Darrah

Fraser MacLeod

John Mahar

MEMBRES
REPRÉSENTANT
les employeurs

Bernice Chiasson

MEMBRE
REPRÉSENTANT
le public en général

La direction

NOTRE ÉQUIPE

R. Brian Connell
Vice-président à l'Indemnisation et à la réadaptation

David Greason
Vice-président à la Prévention

Peter Murphy
Vice-président aux Services généraux

Richard Tingley, c.r.
Avocat de la Commission

Notre fondation durable : « le compromis historique »

LES PRINCIPES DU JUGE EN CHEF MEREDITH

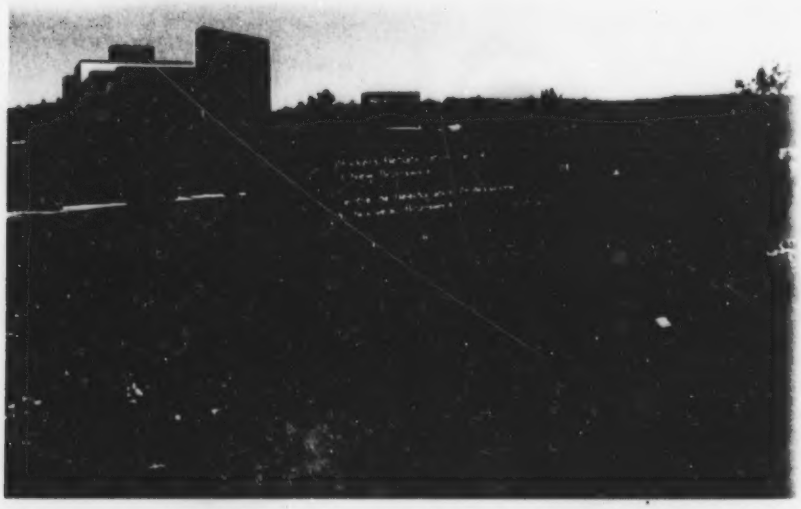
Sir William Meredith, nommé en Ontario en 1910 à titre de président d'une commission royale pour étudier l'indemnisation des travailleurs, a élaboré les cinq principes d'indemnisation :

1. Indemnisation sans égard à la responsabilité
2. Responsabilité collective
3. Sécurité de paiement
4. Commission indépendante
5. Compétence exclusive

Un partenariat entre employeurs et travailleurs au Nouveau-Brunswick depuis 1919

Le Centre de rééducation professionnelle

LE CENTRE D'EXCELLENCE DE LA CSSIAT



Les efforts sont consacrés exclusivement à assurer des services de réadaptation professionnelle.

La santé et la sécurité au travail : Unissons nos efforts!

MESSAGE AUX INTERVENANTS

Le *Rapport annuel de 2001 de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* est le document de responsabilisation présenté à l'Assemblée législative et au public en général. Le présent rapport, le *Rapport 2001 aux intervenants de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, est présenté comme un document qui accompagne le rapport annuel, et est publié pour souligner certaines activités clés que nous offrons en votre nom. Puisque le rapport annuel contient les états financiers détaillés, le présent rapport offre un bref résumé du bilan financier. Les renseignements sont présentés dans un contexte de tendances de l'environnement actuel. Vous y trouverez également des données statistiques sur les réclamations, la santé et la sécurité, les placements et les activités juridiques – des résultats qui ont déjà été publiés dans le rapport annuel.

Les efforts de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) en 2001 ont été dictés par nos six grands buts :

1. **Le nombre et la gravité des accidents :** « Nos mesures concrètes en vue d'atteindre notre objectif en matière de sécurité donneront lieu à une diminution considérable du nombre d'accidents et de leur gravité. »
2. **La satisfaction des travailleurs blessés :** « Nous serons respectés pour les services prompts, efficaces et bienveillants que nous offrons à nos clients, c'est-à-dire les travailleurs blessés. »
3. **La reprise du travail :** « Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail ou soit en mesure de le faire. »
4. **Les cotisations et la capitalisation :** « Nous garderons nos taux de cotisation aussi bas que possible en accord avec le versement consciencieux de prestations à nos clients. »
5. **La satisfaction des employeurs :** « Les intervenants jugeront la CSSIAT en tant qu'un organisme bien géré et responsable. »
6. **La satisfaction des employés de la CSSIAT :** « Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur. »

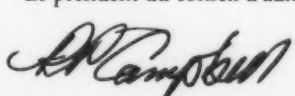
En travaillant à la réalisation de ces buts, nous avons atteint une stabilité financière, ouvert des voies de communication avec nos clients et intervenants et fait de grands progrès en vue d'améliorer la qualité de nos services.

En 2001, en planifiant les cinq prochaines années, le conseil d'administration s'est fixé de nouveaux buts afin de veiller à ce que la CSSIAT soit bien placée pour répondre aux demandes futures. Les nouveaux buts seront évalués chaque année et ce processus permettra à la CSSIAT de s'acquitter de sa responsabilité qui consiste à assurer une direction et une gestion efficaces. L'étude annuelle permettra également au conseil d'administration de s'acquitter de ses responsabilités en matière de planification stratégique à long terme.

La dernière étape dans l'adoption des nouveaux buts porte sur la détermination des objectifs opérationnels, une responsabilité de l'administration de la CSSIAT. Les nouveaux indicateurs de rendement seront présentés au conseil d'administration pour étude au cours de 2002 et ils serviront de base à l'évaluation de notre amélioration continue.

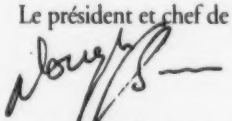
Pendant que la CSSIAT déploie des efforts pour relever les défis de demain, nous continuerons à agir dans le meilleur intérêt de nos intervenants et de l'organisme. Nos décisions seront mesurées et transparentes, et nous serons responsables devant nos intervenants.

Le président du conseil d'administration,



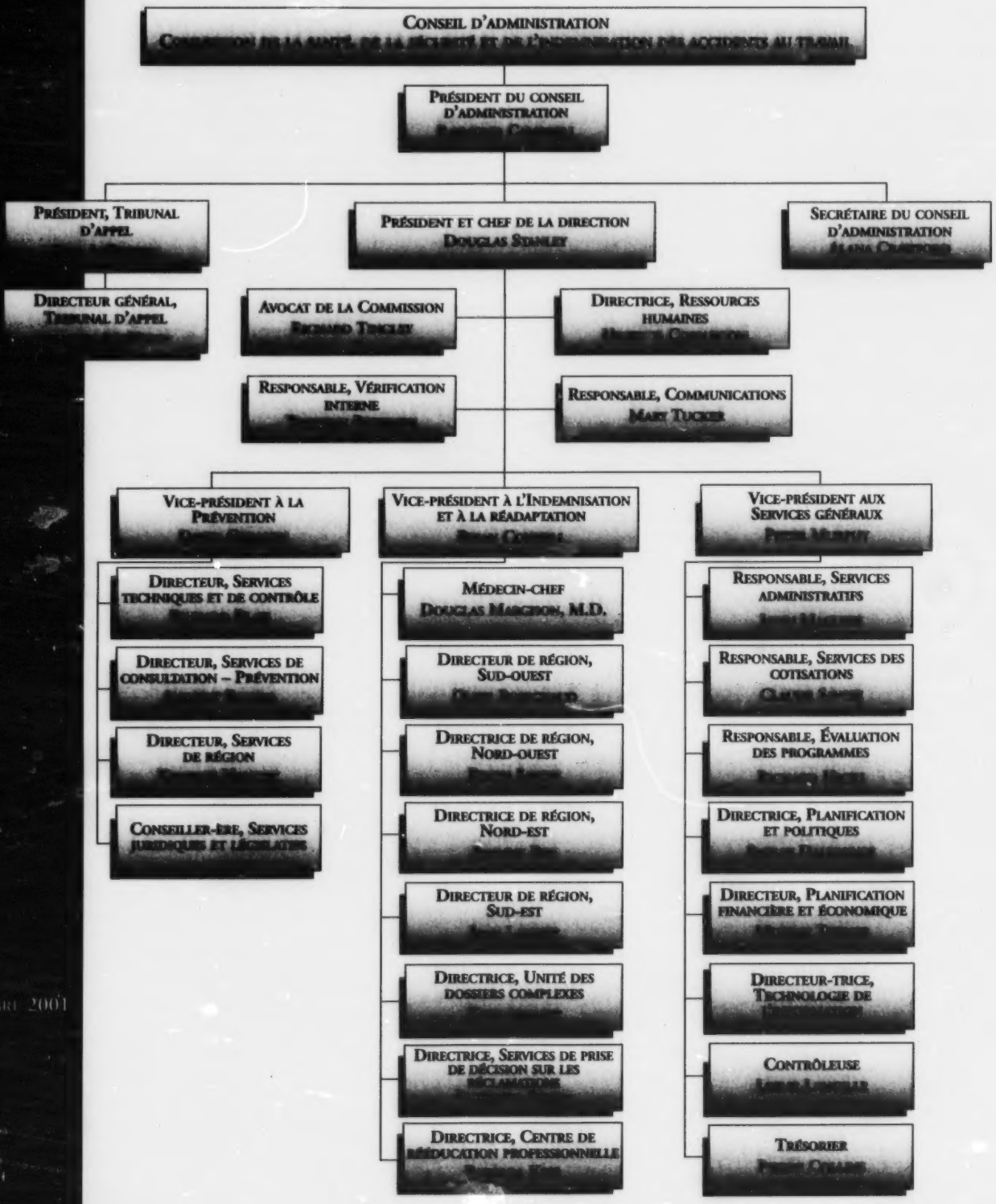
Raymond P. Campbell

Le président et chef de la direction,



Douglas C. Stanley

ORGANISATION DE LA CSSIAT



AU 31 DÉCEMBRE 2001

Un engagement pour votre sécurité et votre protection

PREMIER BUT – LE NOMBRE ET LA GRAVITÉ DES ACCIDENTS

« Nos mesures concrètes en vue d'atteindre notre objectif en matière de sécurité donneront lieu à une diminution considérable du nombre d'accidents et de leur gravité. »

Notre premier but est consacré à la principale priorité de la CSSIAT : aider à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Des programmes sont conçus pour inciter les employeurs et les travailleurs à faire de la santé et de la sécurité leur principale préoccupation en milieu de travail. Les services que nous dispensons à nos intervenants pour promouvoir des lieux de travail sécuritaires sont appuyés par la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.

En vertu de la *Loi*, les travailleurs et les employeurs ont des droits et des responsabilités. Le rôle de la CSSIAT est de voir à ce que tous les travailleurs de la province aient un lieu de travail sécuritaire en assurant l'observation de la législation et des règlements qui stipulent les exigences minimales en matière de santé et de sécurité. Chaque travailleur et chaque employeur a la responsabilité de se conformer à la loi et d'exercer les droits prévus.

LE RÔLE DE LA CSSIAT

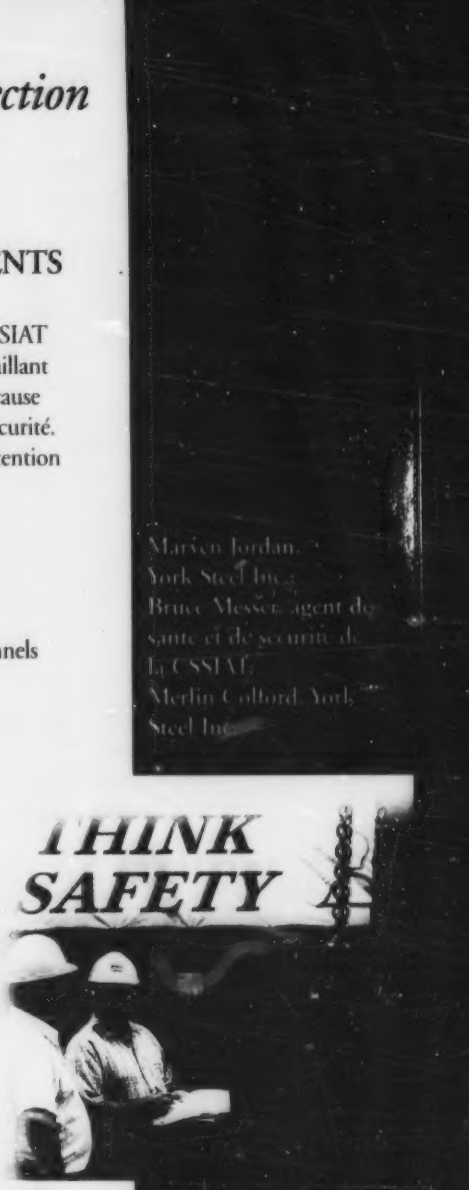
La CSSIAT appuie les droits et les responsabilités des travailleurs et des employeurs de plusieurs façons :

Observation de la loi et inspections
En 2001, des agents ont effectué plus de 6 700 inspections et donné plus de 4 800 ordres de changement. Chaque agent est hautement qualifié en santé et en sécurité et est formé dans les exigences particulières des industries dont il est responsable. La CSSIAT a également mené des enquêtes sur 147 accidents graves, ce qui a entraîné 14 poursuites et des amendes de 51 225 $.

Nous offrons des interventions ciblées
Certains lieux de travail et secteurs industriels ont des taux et des coûts des accidents beaucoup plus élevés que d'autres. La CSSIAT cible ses activités sur ces secteurs, en travaillant avec les employeurs et les travailleurs en cause pour améliorer leur cote de santé et de sécurité. Six groupes d'industries recevront une attention particulière en 2002 :

- Camionnage
- Construction routière
- Scieries
- Maisons préfabriquées
- Centres de soins infirmiers et personnels
- Exploitation forestière

Spécialistes en santé et en sécurité
Chaque bureau de région de la CSSIAT est pourvu de spécialistes en santé et en sécurité. En plus des agents de santé et de sécurité, des hygiénistes du travail et des conseillers en santé et en sécurité, la CSSIAT a des conseillers en ergonomie et des conseillers en éducation à son service. Le rôle des conseillers en santé et en sécurité, mis en place en 2002, est d'offrir de l'assistance et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur la santé et la sécurité. Les conseillers en ergonomie offrent des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur les lésions musculo-squelettiques que peuvent entraîner une posture malaisée ou statique prolongée, l'effort et la répétition. Les conseillers en éducation offrent des séances de sensibilisation sur un certain nombre de sujets, entre autres, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); les responsabilités des travailleurs et des employeurs prévues par la loi; la protection contre les chutes; l'étiquetage et le verrouillage; et les enquêtes sur les accidents. La CSSIAT offre également un programme de Formation du formateur.



Un engagement pour votre sécurité et votre protection

Nous enseignons les principes fondamentaux de la santé et de la sécurité

Le système 5•22 est un modèle de santé et de sécurité qui offre des renseignements et des outils utiles pour aider les lieux de travail à élaborer des plans d'action et à mettre en place des pratiques de travail sécuritaires.

Susan Linton, première conseillère en santé et en sécurité. Monique Gagnon, Barry Roberts et Lynn Pinfold, conseillers en santé et en sécurité.

À titre de première conseillère en santé et en sécurité, mon rôle comprend la gestion et la facilitation d'initiatives de prévention dans les lieux de travail du Nouveau-Brunswick. Mes antécédents en santé du travail et mon expérience acquise en prévention ont été utiles pour me permettre de jouer un rôle prépondérant dans la conception, l'élaboration et la mise en œuvre de la dernière initiative de la CSSIAT en matière de santé et de sécurité : le programme 5•22. Grâce à des recherches, à des projets pilotes et à un partenariat avec des intervenants au cours des quatre dernières années, nos conseillers en santé et en sécurité en région peuvent maintenant appliquer une stratégie d'intervention ciblée dans des entreprises sélectionnées sur l'ensemble de la province.

Susan Linton,
première conseillère en santé et en sécurité

Promotion de la santé et de la sécurité auprès du public

La CSSIAT offre une vaste gamme de programmes de sensibilisation à la santé et à la sécurité qui visent à sensibiliser davantage les employeurs, les travailleurs et tous les Néo-Brunswickois à l'importance de travailler en toute sécurité et de prévenir les accidents.

Les résultats

Le nombre d'accidents avec interruption de travail est demeuré à un niveau statique de 2 accidents pour chaque 100 travailleurs depuis 1994, un des taux les plus bas au Canada.

La CSSIAT croit qu'il est possible de prévenir la plupart des accidents du travail et des maladies professionnelles en repérant et en corrigeant les pratiques de travail dangereuses et les risques. Dans les services que nous offrons à nos intervenants, nous continuerons à chercher des voies et moyens pour prévenir les tragédies en milieu de travail.

Un engagement pour votre sécurité et votre protection

DEUXIÈME BUT – LA SATISFACTION DES TRAVAILLEURS BLESSÉS

« Nous serons respectés pour les services prompts, efficaces et bienveillants que nous offrons à nos clients, c'est-à-dire les travailleurs blessés. »

La satisfaction des travailleurs blessés est suivie et mesurée par le biais de l'indice de satisfaction préparé par une société de recherche externe. L'indice offre un pointage combiné provenant de douze facteurs de satisfaction. La CSSIAT suit de près la satisfaction des travailleurs blessés depuis 1999 et nous sommes fiers de l'amélioration continue que présente l'indice cumulatif. La cible de 2001 qui était de 3,28 (82 %) a été dépassée avec un résultat de 3,32 (83 %).

Bien que les douze facteurs de satisfaction soient importants, l'acceptation des réclamations et la réception rapide des prestations sont également des facteurs essentiels pour les travailleurs blessés. À la CSSIAT, le point d'entrée primaire dans le traitement d'une réclamation se trouve aux Services de prise de décision sur les réclamations, situés à Saint John. Pour arriver à offrir des « services prompts, efficaces et bienveillants à nos clients, c'est-à-dire les travailleurs blessés » tels que le deuxième but le promet, les Services de prise de décision sur les réclamations sont dotés de 53 employés pour offrir des services de première ligne. Ceux-ci répondent aux demandes de renseignements par téléphone, traitent le courrier, prennent des décisions sur les réclamations, payent 40 % des factures médicales et sont responsables de garder les fiches cliniques du Centre de rééducation professionnelle.

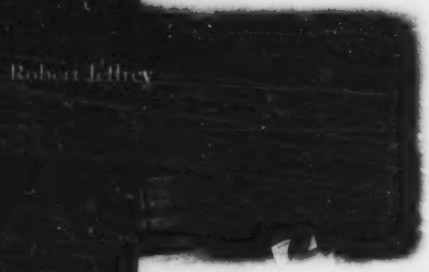
L'équipe de gestion des Services de prise de décision sur les réclamations

Le travail d'équipe au sein des Services de prise de décision sur les réclamations de la CSSIAT est la clé pour coordonner les nombreuses questions entourant une réclamation présentée pour un accident du travail. Un chèque de prestations qui parvient rapidement à une personne admissible est une mesure importante de notre efficacité.

Florence Sweet, directrice

La CSSIAT traite les réclamations de façon électronique.

PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION



Robert Jeffrey

SALLE DU COURRIER

Le courrier est ouvert et envoyé aux fins de traitement.

Gerard Gionet

UNITÉ DE BALAYAGE

Le courrier est préparé aux fins de balayage électronique.

Cathy Ramsay

INDEXAGE

Les nouvelles réclamations sont créées et le nouveau courrier est indexé / codé, puis envoyé aux dossiers de réclamation électroniques.

Beverly Humphrey

TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS

Les nouvelles réclamations sont distribuées aux employés. Les renseignements sont recueillis et, une fois la préparation des réclamations terminée, celles-ci sont envoyées aux fins de prise de décision.

Michel Daigle

GESTION DES RÉCLAMATIONS

Des responsables de cas assurent la gestion des réclamations.

Nadine Breau

PRISE DE DÉCISION

L'agent-e d'indemnisation examine les réclamations et prend une décision. Le premier chèque est émis après l'acceptation d'une réclamation. Les réclamations pour une incapacité qu'on juge dépassera six semaines sont envoyées à la gestion des réclamations.

Un engagement pour votre sécurité et votre protection

Troisième but – La reprise du travail

« Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail ou soit en mesure de le faire. »

Après un accident du travail, le but de la CSSIAT est de voir à ce que le travailleur blessé reprenne le travail en toute sécurité et de façon efficace. Les employés de la Division des services d'indemnisation et de réadaptation travaillent pour minimiser l'interruption qu'un accident du travail cause dans la vie des travailleurs et des employeurs. Une reprise du travail rapide permet au travailleur de demeurer un membre productif et utile de la main-d'œuvre.

La gestion des réclamations
La gestion des réclamations est un moyen de coordonner les efforts de toutes les parties en cause dans le cas, c'est-à-dire le travailleur, l'employeur et les fournisseurs de soins, pour arriver à atteindre ce but. La gestion des réclamations s'applique habituellement à des cas à long terme, soit des cas où le travailleur blessé ne peut reprendre le travail avant six semaines ou plus.

L'équipe de la CSSIAT, formée d'un responsable de cas, d'un ergothérapeute, d'un médecin-conseil et d'un spécialiste en réadaptation, voit à la réadaptation du travailleur blessé. L'équipe fait également appel aux services de fournisseurs de soins de l'extérieur, tels que des médecins, des physiothérapeutes et des chiropraticiens.

La coopération est la clé pour aider les travailleurs blessés à reprendre le tra… après avoir sub… blessure.
Cindy Phinney, responsable de cas

Le responsable de cas est la personne-ressource principale qui intervient au nom du travailleur blessé auprès de la CSSIAT et de tous les autres membres de l'équipe. Il est chargé de voir à l'élaboration, à la mise en place, à la surveillance et à l'évaluation du plan de réadaptation et d'aider le travailleur à réintégrer le marché du travail.

Le rétablissement et la reprise du travail
Le Centre de rééducation professionnelle et un réseau de cliniques privées situées à différents endroits de la province offrent des services de conditionnement au travail dans le cadre des efforts que consacre la CSSIAT à une reprise du travail rapide et sécuritaire. Le conditionnement au travail est une approche de physiothérapie active axée sur l'exercice et l'éducation qui s'est révélée plus efficace pour une reprise du travail en temps opportun que les approches traditionnelles de physiothérapie.

Une physiothérapeute du Programme de conditionnement au travail, Krista Hartery, travaille avec Philip Dempsey, un travailleur blessé qui est opérateur de machines chez Wirsbo Manufacturing.

Le 10 mars 2002, pendant qu'il se servait de sa main droite pour serrer un gros écrou avec une clé, il a senti un étirement dans l'épaule droite. Il a décrit une douleur constante semblable à une migraine et un pincement à l'intérieur de l'épaule.

Philip a reçu des traitements de physiothérapie dans sa région pendant environ un mois. Ces derniers ne l'ont amené qu'à un niveau d'amélioration de 30 %. Son cas a alors été adressé à Krista au Centre et un traitement d'acupuncture a été entrepris. Philip a indiqué que la douleur constante avait cessé et qu'après des exercices, il ne ressentait plus de mal dans l'épaule, mais plutôt une fatigue, ce qui représente une nette amélioration. Grâce au traitement continu de Krista, Philip est maintenant rétabli à 70 %.

L'attitude positive de Philip est exprimée dans ses commentaires concernant les employés du Centre : « Ils sont obligeants, gentils et prêts à m'aider à atteindre les buts de mon programme. »

Philip se rétablit bien et a très hâte de reprendre le travail une fois son programme de traitement terminé. « Rétablissez-vous le plus vite possible sans vous blesser », conseille-t-il aux autres travailleurs blessés.

Krista Hartery, physiothérapeute, et Philip Dempsey

Au Nouveau-Brunswick, 2 702 travailleurs ont repris le travail après avoir été blessés en 2001.

Un engagement pour votre sécurité et votre protection

TOUT LE MONDE EST GAGNANT!

NOUVEL EMPLOI – MÊME EMPLOYEUR
Maurice Levesque était enrouleur de papier chez Nexfor Fraser Papers à Edmundston. Le 6 décembre 1996, il a subi un écrasement de la jambe gauche lorsqu'elle s'est coincée entre deux gros rouleaux. Maurice a dû subir une amputation d'urgence au niveau de la mi-cuisse.

Après une longue période de réadaptation physique, l'équipe de gestion des réclamations de la CSSIAT, notamment la responsable de cas, Sandra Soucy; l'ergothérapeute, André Gauvin; et le spécialiste en réadaptation, Léo Verret, ont travaillé avec Maurice et son employeur pour lui trouver une adaptation raisonnable au travail. Maurice ne pouvait pas reprendre l'emploi qu'il occupait avant son accident en raison de ses restrictions de travail.

Maurice était une personne ayant une facilité d'apprentissage et des compétences transférables. Il était également très motivé, aimait étudier et avait hâte de reprendre le travail chez Nexfor Fraser Papers. L'employeur, en reconnaissant toutes les aptitudes de son employé, lui a offert un poste de graphiste dans son service de formation. Des mesures ont donc été prises afin qu'il puisse suivre les cours d'informatique appropriés au collège communautaire de la région.

« J'adore mon nouveau travail et je le trouve très stimulant. Je suis passé d'un travail au moulin très exigeant du point de vue physique à un emploi de bureau où j'utilise des ordinateurs pour faire tout mon travail. Avant mon accident, mes connaissances en informatique étaient limitées. Depuis, j'ai appris à utiliser le matériel et les logiciels requis dans une période d'environ six mois. »

Maurice demeure un atout pour Nexfor Fraser Papers. Un autre avantage de sa reprise du travail chez le même employeur est son engagement à l'égard de la santé et de la sécurité. En effet, le comité mixte d'hygiène et de sécurité de son lieu de travail l'a invité à présenter son témoignage de l'accident à tous les employés de l'entreprise et à leur parler de l'importance de la sécurité.

NOUVEL EMPLOI – NOUVEL EMPLOYEUR
Troy Cook, 24 ans, a été victime d'un accident le 2 janvier 2001, pendant qu'il travaillait chez Hub Meat Packers. Il lavait un grand mélangeur, qu'il a laissé en marche pendant qu'il vérifiait s'il restait de la viande dans la machine. Son gant s'est accroché dans la palette du mélangeur, et il s'est coincé le pouce et l'index droits entre le fond de la machine et la palette.

Troy a subi une amputation partielle du pouce et de l'index droits. Puis, trois interventions chirurgicales ont été pratiquées à la main au cours de l'année suivante.

En raison d'une restriction de travail permanente par rapport à l'emploi qu'il occupait avant son accident, Troy et des membres de son équipe de gestion des réclamations, soit la responsable de cas, Melody Mladineo, et la spécialiste en réadaptation, Darlene Doiron, ont examiné les possibilités de recyclage. L'une de ces possibilités a produit un résultat positif pour Troy. « Le fait de retourner aux études a certainement été une bonne chose, affirme-t-il. J'ai toujours voulu le faire, mais je ne pensais pas en être capable. » L'accident a donc donné à Troy « l'occasion de poursuivre une carrière plutôt que d'occuper un simple emploi ».

« Les employés de la CSSIAT ont été super bien. Ils m'ont donné accès à des services médicaux et à des services d'orientation professionnelle; ils m'ont offert l'aide financière dont j'avais besoin pendant mon cours. J'ai eu droit à du soutien, à un suivi, en plus de l'aide nécessaire pour me trouver un emploi à la fin de ma formation. »

Troy entrevoit son avenir d'un très bon œil, maintenant qu'il est diplômé en administration des affaires de l'Oulton's Technology Institute. Il a d'ailleurs reçu une offre d'emploi comme spécialiste du service à la clientèle au centre télébancaire Royal Direct, un poste qui, selon lui, lui offrira une possibilité certaine d'avancement dans le secteur bancaire.

Troy retourne aux études

Un engagement pour votre sécurité et votre protection

POUR RÉUSSIR, IL FAUT TRAVAILLER ENSEMBLE
L'obligation de procéder à une adaptation raisonnable d'un travailleur blessé et handicapé est une exigence légale qui découle de la législation provinciale et fédérale sur les droits de la personne ainsi que des décisions de la Cour suprême du Canada. Les employeurs et les syndicats au Nouveau-Brunswick doivent faire tous les efforts raisonnables, à moins que ceux-ci ne leur imposent une charge onéreuse, pour répondre aux besoins d'un employé protégé par les droits acquis contre tout motif de discrimination en vertu des lois sur les droits de la personne, y compris une déficience physique ou mentale. Cette obligation s'applique à tous les employeurs, sans égard à la taille de leur entreprise, et n'est pas limitée dans le temps.

De plus, au Nouveau-Brunswick, lorsque l'invalidité est causée par une maladie ou un accident visé par la *Loi sur les accidents du travail* provinciale, d'autres prescriptions s'appliquent pour procéder à une adaptation raisonnable du travailleur.

En 1998, la CSSIAT a entrepris une initiative qui aide les lieux de travail dans leurs efforts pour procéder à une adaptation raisonnable des travailleurs blessés et pour établir des programmes de gestion des invalidités.

Loch Lomond Villa Limited, un foyer de soins situé à Saint John, a profité de cette initiative et a décidé d'élaborer un programme de gestion des invalidités. Des représentants du foyer de soins ont assisté à un atelier de la CSSIAT à l'intention du coordonnateur du programme de reprise du travail, qui a été présenté par le coordonnateur de la gestion de l'invalidité de la CSSIAT, Richard Grasse, à l'automne de 2001. À la suite de l'atelier, ils ont communiqué avec lui pour établir leur programme.

La première étape consistait à nommer un coordonnateur du programme de reprise du travail et à former une équipe d'élaboration du programme avec des représentants des travailleurs et de la direction. Les membres de l'équipe du foyer Loch Lomond Villa sont : Deborah Gatien, coordonnatrice du programme de reprise du travail; Kathy Butler, représentante du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick; Fernan Butts, représentant du Syndicat des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick; ainsi que Carol Henderson et Sandra McCann, représentantes de la direction.

« Les programmes de gestion des invalidités sont importants pour aider à réduire les coûts humains et financiers des blessures et des maladies. Cela a été un plaisir de travailler à l'élaboration de ce programme », déclare Carol Henderson. Kathy Butler ajoute : « L'élaboration de notre programme de gestion des invalidités a été une expérience d'équipe positive. Nous nous attendons maintenant à des résultats efficaces. »

« Je crois que la gestion des invalidités est un programme positif pour Loch Lomond Villa, affirme Fernan Butts, et tous les intervenants en profiteront grandement. »

DE CONCERT AVEC LES FOURNISSEURS DE SOINS
La CSSIAT du Nouveau-Brunswick a établi des comités mixtes avec la Société médicale du Nouveau-Brunswick et le New Brunswick Private Practitioners of Physiotherapy pour aborder les questions cliniques et améliorer le rapport entre ces deux groupes de soins de santé. En dehors du travail formel des comités, les coprésidents ont traité de nombreuses questions opérationnelles, y compris la production de rapports et la facturation.

La CSSIAT tient à travailler avec les fournisseurs de soins pour créer un système qui utilise efficacement les ressources du secteur des soins de santé, tout en assurant le rétablissement optimal du travailleur à la suite d'un accident du travail.

QUATRIÈME BUT – LES COTISATIONS ET LA CAPITALISATION

« Nous garderons nos taux de cotisation aussi bas que possible en accord avec le versement consciencieux de prestations à nos clients. »

La Division des services généraux offre des services clés aux intervenants par le biais d'une infrastructure relative aux finances, à la planification, aux politiques, à la technologie et à la mesure du rendement. Elle aide le conseil d'administration et le personnel à définir, à mettre en œuvre et à mesurer les buts de la CSSIAT. Le travail de cette Division contribue particulièrement à l'atteinte du quatrième but.

Des incitatifs financiers pour les employeurs sont utilisés pour appuyer les efforts que la CSSIAT consacre aux activités de prévention des accidents et de reprise du travail.

Au Kenneth E. Spencer Memorial Home Inc., la sécurité est payante!

Jackie Murphy, copresidente, représentant les travailleurs, comité mixte d'hygiène et de sécurité; Stephen Campbell, directeur général; Fred Hoyt, responsable, Services de région, CSSIAT; Ruth Hingley, copresidente, représentant l'employeur, comité mixte d'hygiène et de sécurité

ÉVALUATION DE L'EXPÉRIENCE

La CSSIAT génère des recettes en prélevant des cotisations annuelles auprès des employeurs qui font partie des industries protégées en vertu de la loi. Le système à responsabilité collective assure aux travailleurs blessés une indemnisation adéquate sans qu'un poids déraisonnable soit reporté sur un employeur en particulier. Les industries sont regroupées selon leurs risques d'accident. Les industries qui présentent de plus grands risques contribuent un montant proportionnellement plus élevé dans le système que celles dont les risques sont moins élevés.

L'évaluation de l'expérience rejette un plus grand degré de la responsabilité des coûts de l'indemnisation des travailleurs du groupe de taux de l'industrie en tant qu'un ensemble sur les employeurs particuliers qui engagent le coût des accidents. De plus, l'évaluation de l'expérience est destinée à servir d'incitation aux employeurs pour réduire le nombre de travailleurs blessés et la durée de l'interruption de travail (gravité). Pour ce faire, on encourage les employeurs à établir et à maintenir des programmes de sécurité et de prévention ainsi qu'à aider les travailleurs à reprendre le travail le plus tôt possible. Les employeurs peuvent réaliser ces buts en prévenant les accidents et les blessures en milieu de travail, en participant activement à la gestion des réclamations, en aidant à la réadaptation des travailleurs blessés et en voyant à leur réembauchage.

Le taux de cotisation payable par les employeurs participants peut varier au-dessus ou au-dessous du taux normal d'une industrie qui est applicable au groupe de taux. Au Nouveau-Brunswick, le rajustement du taux de cotisation se limite à une réduction de 40 % ou à une surcharge de 80 %.

Au fur et à mesure que les employeurs réagissent aux renseignements fournis par le biais de l'évaluation de l'expérience, leurs propres activités de prévention et de reprise du travail ont un effet sur leur évaluation de l'expérience. En plus de ces renseignements, le sondage annuel effectué auprès des travailleurs aide le personnel dans ses efforts de prévention pour éduquer les travailleurs et les employeurs sur les causes d'accident.

Le but financier de la CSSIAT, notamment « nous garderons nos taux de cotisation aussi bas que possible en accord avec le versement consciencieux de prestations à nos clients », joint les responsabilités de direction du conseil d'administration à l'égard de l'établissement des taux de cotisation aux responsabilités du personnel à l'égard de la présentation de l'information financière. Les résultats des décisions financières sont présentés dans notre rapport annuel.

LES RÉSULTATS FINANCIERS DE 2001

La CSSIAT a terminé l'exercice avec un excédent des dépenses sur les revenus de 35,7 millions de dollars. Le manque à gagner est attribuable à une baisse du revenu tiré des cotisations découlant de masses salariales provinciales qui ont été plus basses que prévues.

Un engagement pour votre sécurité et votre protection

Revenu
Le revenu total de 2001 a été de 158,8 millions de dollars, comparativement à 178,5 millions de dollars en 2000.

Le revenu de la CSSIAT est tiré :

- des cotisations payées par les employeurs qui financent le système;
- des revenus de placements acquis.

Cotisations
Les taux de cotisation moyens sont demeurés relativement stables au cours des cinq dernières années. À 1,58 $ par tranche de 100 $ des salaires, le taux moyen a été de 8 % inférieur à celui de 2000, qui était de 1,67 $. Cette diminution reflète un changement de la base salariale à l'écart des industries à risques plus élevés. Ce changement, ajouté à l'achèvement de plusieurs projets de construction importants, a eu pour effet de diminuer le revenu tiré des cotisations pour atteindre 89,8 millions de dollars, soit 6 millions de dollars de moins qu'en 2000.

Placements
Le revenu de placements a chuté à 35,4 millions de dollars en 2001, c'est-à-dire 18 millions de moins qu'en 2000, en raison d'un fléchissement important des cours. Si la CSSIAT n'avait pas utilisé sa pratique d'amortissement ou nivelé les fluctuations du marché en étalant les gains et pertes sur une période de cinq ans, elle aurait enregistré des pertes de placements au cours du fléchissement décevant que les marchés ont connu l'année dernière. En plus de l'amortissement, la CSSIAT atténue les risques associés à la volatilité des marchés en gérant la composition de l'actif par un portefeuille diversifié. Plusieurs gestionnaires de placement indépendants assurent cette gestion.

Dépenses
Les frais sont engagés dans trois grandes catégories :

- Coûts des réclamations – les prestations d'invalidité à court terme (indemnisation pour perte de gains), de réadaptation, d'invalidité à long terme, d'assistance médicale et de survivant.
- Frais d'administration – les frais des activités courantes, y compris le Tribunal d'appel.
- Obligations prévues par la loi – les services de défenseur des droits de l'employeur et du travailleur fournis par la province du Nouveau-Brunswick.

Coûts des réclamations
Les coûts des réclamations de 167,3 millions de dollars en 2001 ont exprimé une augmentation de 3 millions de dollars par rapport à l'exercice de 2000. Cette augmentation comprend celle du coût des nouvelles réclamations, qui est passé de 78,8 millions de dollars en 2000 à 86,2 millions de dollars. Cette combinaison de l'augmentation du coût des nouveaux accidents et du fléchissement de l'activité économique a été constatée la dernière fois lors de la récession de 1990-1991.

Frais d'administration
En 2001, les frais d'administration engagés pour l'exploitation de la CSSIAT se sont chiffrés à 18,9 millions de dollars, soit légèrement supérieurs à ceux de 2000. Les frais de santé et de sécurité au travail ainsi que ceux du Tribunal d'appel ont été légèrement supérieurs à ceux de 2000.

Engagements au titre des prestations et solde du fonds
La CSSIAT est tenue par la loi d'être fondée sur la pleine capitalisation, c'est-à-dire qu'elle doit maintenir suffisamment de fonds pour couvrir les coûts éventuels prévus des blessures existantes. Le montant de cette obligation figure dans les états financiers comme les engagements au titre des prestations. En 2001, ceux-ci sont passés de 623 millions de dollars à 670 millions de dollars, soit une augmentation de 47 millions de dollars. Cette augmentation est attribuable à la hausse des engagements relatifs aux prestations d'invalidité à court terme, de réadaptation, d'invalidité à long terme et d'assistance médicale (totalisant 61 millions de dollars) ainsi qu'à une diminution des prestations de survivant en raison du paiement spécial de 14 millions de dollars destiné à certains conjoints à charge.

Remarque : Les états financiers vérifiés de la CSSIAT sont publiés dans son Rapport annuel à l'Assemblée législative *pour l'exercice financier 2001, offert en ligne à l'adresse suivante : <www.whscc.nb.ca>. On peut également se procurer des versions imprimées du rapport en téléphonant au (506) 633-5660 ou au 1 800 222-9775.*

Cinquième but – La satisfaction des employeurs

Claude Savoie, responsable, Services des cotisations

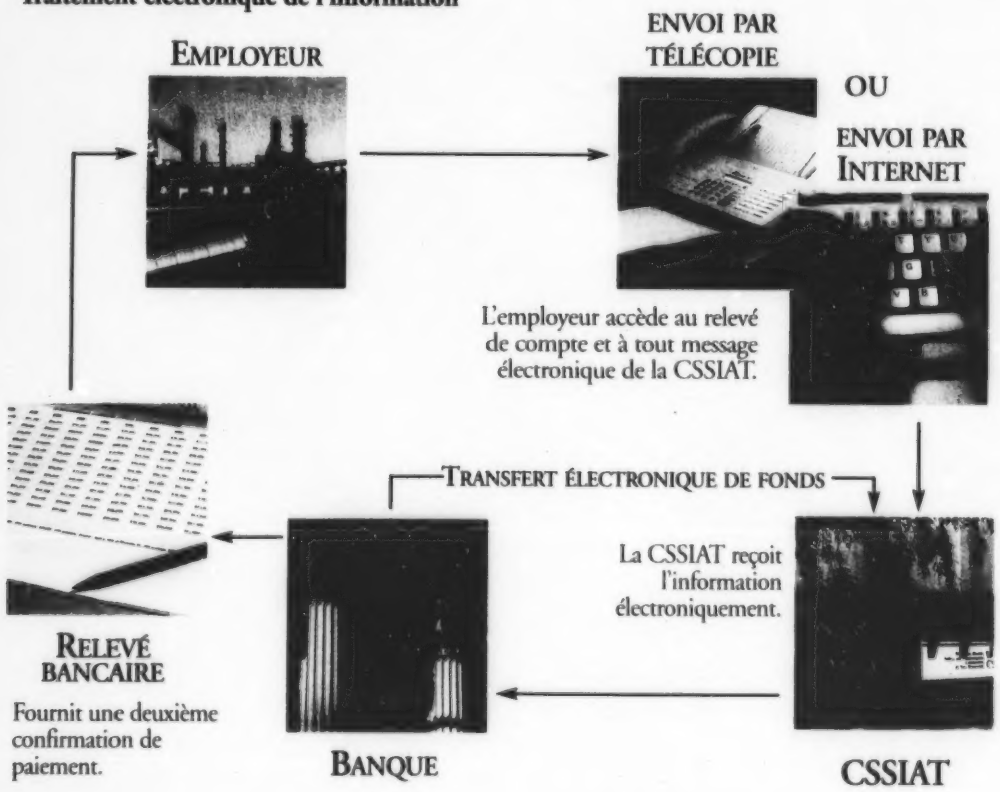
« Les intervenants jugeront la CSSIAT en tant qu'un organisme bien géré et responsable. »

La Division des services généraux appuie le but « les intervenants jugeront la CSSIAT en tant qu'un organisme bien géré et responsable », en recueillant des renseignements sur la prestation de services par le biais de sondages annuels auprès des intervenants. Comme on l'a déjà mentionné, les sondages fournissent une grande partie des données nécessaires pour améliorer la qualité des niveaux de service. Les travailleurs ont également la possibilité de faire des observations directes sur les activités de la CSSIAT par l'entremise de leur comité consultatif.

Par exemple, en réponse au désir de certains employeurs d'avoir accès à d'autres modes de paiement, la CSSIAT a élaboré à leur intention le système de la Cotisation mensuelle selon les salaires réels. Cette option permet aux employeurs de déclarer leurs salaires réels et de verser leur cotisation chaque mois. Grâce à cette solution de paiement offerte par le biais d'Internet et du télécopieur, les employeurs peuvent faire leur paiement en fonction de leur rentrée de fonds et la CSSIAT peut améliorer ses services sans augmenter les coûts.

Cotisation mensuelle selon les salaires réels

Traitement électronique de l'information



Un engagement pour votre sécurité et votre protection

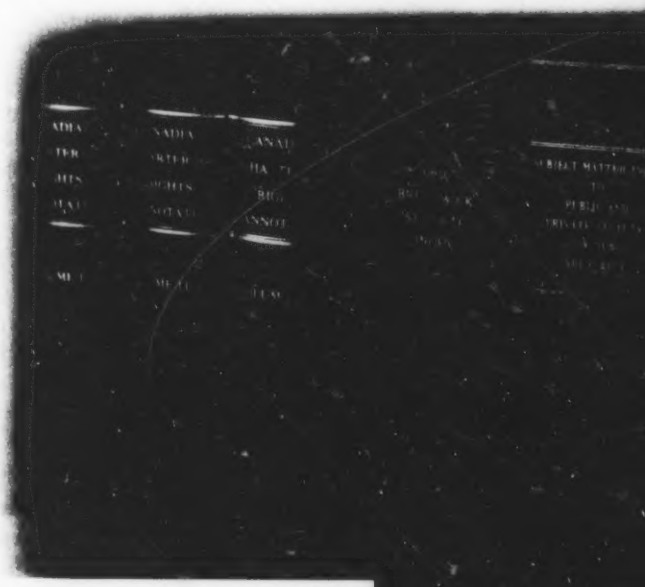
IMMUNITÉ JUDICIAIRE

En plus d'évaluer continuellement ses programmes actuels destinés aux employeurs, le personnel de la CSSIAT offre une aide adaptée aux besoins de chaque employeur.

La Newfoundland Hydro a attribué un contrat à l'entreprise Tri Scan Technology Inc. Cette dernière a par la suite obtenu une protection assurée par la loi sur les accidents du travail de Terre-Neuve pour ses employés du Nouveau-Brunswick qui travaillaient à Terre-Neuve. Malheureusement, un de ses employés a subi une blessure à la centrale Holyrood de la Newfoundland Hydro.

L'employé blessé a menacé de poursuivre Tri Scan Technology Inc., compte tenu du fait qu'il était un travailleur du Nouveau-Brunswick au service d'un employeur néo-brunswickois à l'extérieur de la province. Selon lui, puisque l'accident ne s'était pas produit au Nouveau-Brunswick, son employeur n'avait aucune immunité judiciaire. Les propriétaires de Tri Scan Technology Inc., Elaine et Terry Fulton, ont téléphoné au Bureau de l'avocat de la CSSIAT, et l'aide qu'ils ont reçue les a rassurés. Après avoir pris connaissance des faits, l'avocat de la CSSIAT, Richard Tingley, a communiqué avec le Service juridique de la commission de Terre-Neuve et a confirmé que le travailleur blessé n'avait aucun droit d'intenter une action devant les tribunaux de Terre-Neuve. Il a immédiatement rédigé une lettre à l'employeur, décrivant brièvement la loi, la protection que l'immunité judiciaire du régime d'indemnisation des travailleurs leur offrait et la procédure qu'il devait communiquer au travailleur blessé.

Le délai d'intervention entre le premier contact avec l'avocat de la CSSIAT et la réception de la lettre explicative par l'employeur a été très court. La satisfaction des employeurs peut se résumer d'après les commentaires de Madame Fulton : « Nous sommes tellement reconnaissants puisque nous ne savions pas à qui nous adresser. Nous sommes dans les affaires depuis onze ans et une telle situation ne nous est jamais arrivée. En moins d'une heure, Maître Tingley nous a rassurés et nous a télécopié les documents qui appuyaient notre position juridique. Quel soulagement! »



Sixième but – La satisfaction des employés de la CSSIAT

« Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur. »

La CSSIAT croit que ses ressources humaines constituent l'un de ses atouts les plus précieux. Le but : « Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur » prend en considération non seulement l'environnement physique, mais aussi tous les autres aspects de l'environnement psychologique, social et spirituel des employés.

Heather Cossaboom, directrice, Ressources humaines; David Cool, responsable, Services aux employés

La CSSIAT s'engage à offrir les outils et la formation nécessaires aux employés afin qu'ils demeurent à jour!
Heather Cossaboom, directrice, Ressources humaines

La CSSIAT a mené un sondage sur la satisfaction des employés en 1999 pour obtenir l'opinion des employés relativement à différents sujets portant sur le travail même, l'organisme et son environnement. Depuis ce sondage en 1999, la CSSIAT s'est appliquée avec diligence à améliorer les résultats en concentrant ses efforts sur des aspects bien précis, entre autres l'équité, les chances de promotion, la reconnaissance de l'apport, la rémunération et le perfectionnement. La CSSIAT reconnaît de tels principes et les met en lumière dans son énoncé de valeurs ainsi que dans l'élaboration et l'application de politiques et directives en matière de ressources humaines. Elle s'engage à respecter l'esprit et l'intention de l'égalité des chances, des droits de la personne, de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Toutes les directives et procédures des ressources humaines font l'objet d'un examen et d'une révision au besoin afin qu'elles reflètent cet esprit et cette intention.

La CSSIAT encourage ses employés à améliorer leurs compétences et leurs qualifications professionnelles par le biais d'activités éducatives. Pour appuyer ce principe, en 2001, une somme de 493 000 $ a été affectée à la formation et au perfectionnement du personnel.

Le comité de direction de la CSSIAT a reconnu et promu l'importance d'un programme de mieux-être à l'intention des employés. Les buts de cette initiative sont à long terme, c'est-à-dire que cela prend du temps pour changer les habitudes et le style de vie, mais que les bienfaits sont nombreux. Les activités de mieux-être se poursuivent par l'entremise d'un réseau de comités établis dans chaque région.

La CSSIAT parraine un programme d'aide aux employés par l'intermédiaire d'un fournisseur externe. Le type de services auxquels les employés font le plus appel ont trait aux conseils familiaux, tels que les relations, la séparation et le divorce. Ces besoins particuliers aideront à orienter les initiatives du Programme de mieux-être en 2002.

La sécurité : on y voit

Analyse des accidents

Pour qu'on considère qu'un organisme est un bon employeur, on doit juger qu'il garantit un environnement sécuritaire. La CSSIAT « est engagée au maintien de normes élevées dans le but d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire à tous les travailleurs… » (Politique de la CSSIAT – Santé et sécurité).

On a vu une augmentation constante au niveau du nombre d'accidents du travail à la CSSIAT de 1996 à 1999, soit de 3 accidents à 6,1 accidents par 100 employés. En 2001, le chiffre avait baissé à 4 accidents par 100 employés. Le rapport d'analyse de 2001 indique que le principal genre de blessure parmi toutes les absences résultant de blessure continue à se trouver dans la catégorie de mécanique corporelle. En fait, ces blessures représentent 62 % des réclamations acceptées.

Les recommandations découlant de cette analyse ont orienté nos efforts sur la prévention des lésions musculo-squelettiques et des lésions attribuables au travail répétitif. Un certain nombre d'initiatives ont été mises en place pour réduire les blessures liées à la mécanique corporelle et seront surveillées au cours de la prochaine année.

Un engagement pour votre sécurité et votre protection

La CSSIAT a également entrepris la mise en œuvre du Plan d'amélioration de la santé et de la sécurité. Cette initiative vise à améliorer le niveau global de santé et de sécurité à la CSSIAT et elle est liée au programme 5*22 des Services de prévention. Les premières étapes de la mise en œuvre de ce plan sont prévues pour 2002.

Employés possédant de nombreuses années de service
La CSSIAT sait que l'apport des employés est essentiel à l'atteinte de ses objectifs. Elle reconnaît ses employés au Banquet de reconnaissance pour années de service et retraite qui a lieu chaque année.

Il s'agit d'un événement officiel où l'on rend hommage aux employés qui ont de nombreuses années de service et à ceux qui prennent leur retraite.

Le Banquet de reconnaissance de 2002 a eu lieu le 24 mai et c'est avec fierté que la CSSIAT a souligné les efforts des employés suivants :

RECONNAISSANCE POUR ANNÉES DE SERVICE ET RETRAITE

5 années de service

Gregory Baker	Michael Hallett	Nola McGinn
J. Malcolm Burns	Douglas Malcolm	Delcia Wentzell

10 années de service

Monique Bergeron	Diane Green	Marilyn Sood
John Brown	Katherine Kennedy	Archibald Steeves
Line Connors	Judith McGrattan	Richard Tingley
Joanne Coulombe	Elaine Moyer	

15 années de service

Julie Barrette-Cairns	Beverly Humphrey	John Robertson
Robert Cormier	Susan Lagacy	Carmélia Savoie
Katherine Fitzgerald	Gisèle Lanteigne	Claude Savoie
Leslie Foldi	Susan Linton	Pauline Savoie
Louise Godbout	Lee O'Blenis	Sheila Springer
James Gray	Jeannette Richard	

20 années de service

Patrick Graham	Barbara Keir	Cindy Phinney
Bandu Imbulgoda	John Maguire	Barry Roberts
Eileen Keating	Linda Matheson	Mary Tucker

25 années de service

Valerie Edgett	Bruce Harquail	Marie-Louise McDonald
Gerard Gionet	Welman Liston	

30 années de service

Diane Cartwright

Employés à la retraite

Martine Cormier	Myrtle McCarthy	Denise Ross
Lorraine Howe	Conrad Pitre	Donna Walker

Trois de nos retraitées : Lorraine Howe, Myrtle McCarthy, Martine Cormier

Un engagement pour votre sécurité et votre protection

Docteur Martin Collis

Le Banquet de 2002 avait pour thème « Le mieux-être au travail ». Docteur Martin Collis, scientifique, pédagogue et humoriste, était le conférencier. En 1997, il a été l'une des quatre premières personnes à être reconnues comme « pionniers du mieux-être au Canada ». Le premier ministre du Canada et la Maison-Blanche lui ont également rendu hommage pour son travail.

Les impressions des employés au sujet de cet événement ont été excellentes, présentant un taux d'approbation de plus de 90 %.

Voici certains commentaires que des employés ont formulés au sujet de l'événement :

« J'ai vraiment aimé le conférencier. Même s'il nous a parlé d'un sujet sérieux, j'ai aimé la façon dont il l'a présenté, avec gaîté de cœur et humour. Même si j'ai bien ri, le message est passé. C'était différent. Merci. »

« Docteur Collis était excellent! Quel bon choix de conférencier! »

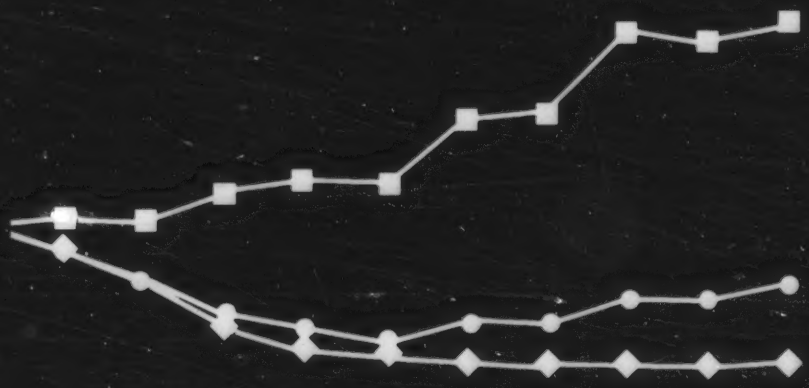
« La possibilité de rencontrer les employés de chaque région est un aspect très positif de la tenue de cet événement qui nous réunit en un même endroit. »

« Dans l'ensemble, la rencontre a été bonne, mais nous ne voyons la plupart de ces gens qu'une fois par année. Il est toujours intéressant d'apprendre quelles sont les activités qui se sont déroulées dans chaque région. C'est également une occasion pour les vice-présidents de donner un aperçu des changements, des plans, etc. »

C'est un honneur pour moi d'avoir l'occasion de travailler avec les employés de la CSSIAT. Ils sont formidables!

Raymond Campbell,
président du conseil d'administration

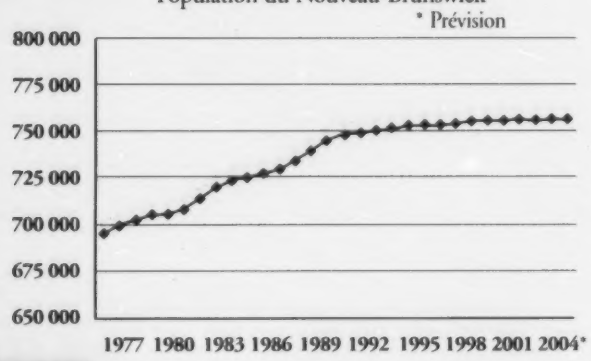
Notre contexte actuel



Notre contexte actuel

Population du Nouveau-Brunswick
En 2001, la population du Nouveau-Brunswick se chiffrait à plus de 756 000 habitants. En général, la population de la province s'accroît, mais à un rythme décroissant. Au cours de la dernière décennie, la population a augmenté de 1,5 % comparativement à un taux de croissance de 5,6 % au cours de la décennie précédente. La population devrait se stabiliser dans les cinq prochaines années avec une légère baisse (-0,4 %) prévue entre 2001 et 2006.

Population du Nouveau-Brunswick



Source : Conference Board du Canada et Statistique Canada

En comptant environ 1 000 résidents de plus par année, le taux de croissance du Nouveau-Brunswick a beaucoup plus ralenti (1,5 %) depuis 1991 que la plupart des autres provinces (3,1 % à 24,4 %) et que la moyenne nationale (10,8 %).

Population selon les régions de la CSSIAT
Plus d'un tiers (40 %) des résidents du Nouveau-Brunswick vivent dans la région du Sud-ouest de la province. Le reste de la population est répartie dans les trois autres régions, soit environ un quart dans la région du Nord-est, un quart dans la région du Sud-est et un dixième dans la région du Nord-ouest.

Population selon la langue maternelle
Le Nouveau-Brunswick est la seule province officiellement bilingue au Canada. La *Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick* reconnaît le droit fondamental des résidents du Nouveau-Brunswick de recevoir des services gouvernementaux dans les deux langues officielles. Ainsi, la CSSIAT offre ses services aux travailleurs blessés et aux employeurs dans l'une ou l'autre des deux langues officielles.

Emploi
Le Conference Board du Canada prévoit que le Nouveau-Brunswick connaîtra une croissance continue de l'emploi au cours des cinq prochaines années. En 2001, il y avait 334 000 emplois au Nouveau-Brunswick, soit 40 000 de plus qu'en 1991. Malgré cette croissance, un rapport récent de Statistique Canada indique que le taux de chômage au Nouveau-Brunswick dépasse la moyenne nationale de plus de 4 points.

Type d'emploi
Un indicateur-clé de la force d'une économie est la relation entre les emplois à temps plein et à temps partiel. Récemment, il y a eu une augmentation tant du niveau d'emploi à temps plein que de celui à temps partiel. Malgré cette constatation, la proportion du niveau d'emploi à temps plein par rapport à l'emploi total a diminué, tandis que la proportion du niveau d'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi total a augmenté. L'augmentation des postes à temps partiel pourrait donner lieu à des défis sur le plan des activités de reprise du travail et de prévention.

Vieillissement de la population active
Au Nouveau-Brunswick, l'âge médian de la population devrait passer d'environ 38 ans en 1999 à 53 ans d'ici 2046 (Research Institute for Quantitative Studies in Economics and Population). Au cours de cette même période, l'âge médian de la population active devrait passer d'environ 38,7 ans à 42 ans.

Changement au niveau de la durée des réclamations
Étant donné que les personnes plus âgées ont besoin d'une plus longue période de guérison, la durée moyenne des réclamations pourrait donc augmenter avec la population active vieillissante. Le taux de reprise du travail chez les travailleurs blessés de plus de 45 ans

Notre contexte actuel

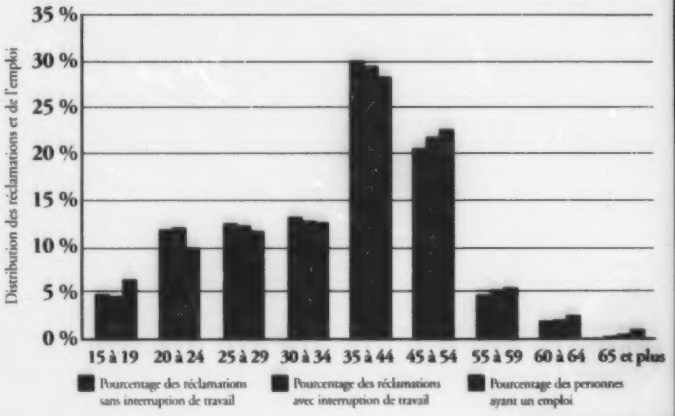
(travailleurs d'âge mûr) est de 94,9 %; inversement, ce même taux chez les travailleurs blessés de moins de 45 ans est de 98,4 %. Cependant, certaines données démontrent que la durée plus longue des réclamations pourrait être atténuée par le fait que les travailleurs d'âge mûr subissent moins d'accidents.

Prévention et travailleurs d'âge mûr
Il semble que le coût des réclamations de travailleurs plus âgés est plus élevé que celui de travailleurs plus jeunes présentant des blessures comparables. Cette situation pourrait signifier le besoin d'accorder une plus grande importance à la prévention, à la gestion des invalidités, à l'ergonomie et au mieux-être au fur et à mesure que la population vieillit. Ceci est particulièrement important puisque les travailleurs plus âgés éprouvent en général plus de difficultés à se trouver un nouvel emploi ou une nouvelle carrière.

Changement de la composition entre hommes et femmes
Au cours des 50 dernières années, le nombre de femmes au sein de la population active n'a cessé de grimper, entraînant une convergence des niveaux de participation chez les hommes et les femmes.

Plus grande propension aux accidents chez les jeunes travailleurs
Les jeunes travailleurs présentent un pourcentage plus élevé d'accidents, peut-être en raison de leur manque d'expérience et de connaissances et du fait qu'ils comprennent moins les risques associés à leur travail. Un accent soutenu sur la prévention, particulièrement sur la prise de conscience et la connaissance, est la clé pour tenter de remédier à ces situations.

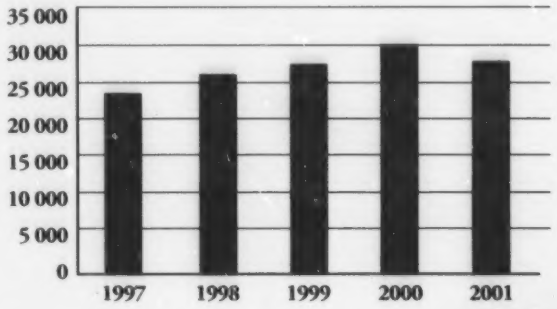
Pourcentage de blessures par rapport au pourcentage de personnes ayant un emploi et au taux d'accidents par type de réclamation



Source : Données de la CSSIAT

Tendances des accidents
En 2001, environ 28 000 accidents du travail ont été signalés au Nouveau-Brunswick, ce qui représente une diminution d'environ 7 % par rapport à l'année précédente. L'augmentation du nombre de travailleurs dans la population active au cours des dernières années peut avoir contribué à l'augmentation soutenue du nombre d'accidents signalés.

Accidents signalés à la CSSIAT
(Nombre de réclamations signalées)

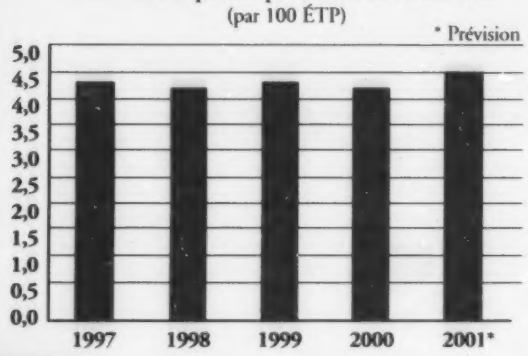


Source : Données de la CSSIAT

Taux de fréquence des accidents
Les statistiques sur la fréquence des accidents peuvent être utilisées pour comparer le risque de blessure entre des secteurs, pour comparer nos taux provinciaux avec ceux d'autres

provinces et territoires ou pour vérifier les améliorations au fil des années. Le taux de fréquence des accidents est calculé en divisant le nombre de réclamations par le nombre d'employés à temps plein dans une année donnée. Un employé à temps plein ou un équivalent temps plein (ÉTP) est défini comme un employé qui travaille l'équivalent de 35 heures par semaine, 50 semaines de l'année.

Taux de fréquence provincial des accidents
(par 100 ÉTP)



Source : Données de la CSSIAT

Modifications apportées à l'impôt provincial et fédéral sur le revenu

Les gouvernements fédéral et provincial ont annoncé des réductions importantes à l'impôt sur le revenu des particuliers. Ces réductions seront mises en vigueur progressivement sur un certain nombre d'années. Puisque les prestations que verse la CSSIAT pour les accidents avec interruption de travail sont calculées en fonction de la perte de revenu net, une réduction du taux d'imposition occasionne une augmentation des prestations payables pour les accidents avec interruption de travail. Une provision a été faite pour une augmentation prévue des coûts de 0,01 $ par tranche de 100 $ des salaires. On prévoit des augmentations semblables en 2003 et 2004, en supposant que les réductions d'impôt annoncées seront mises en vigueur.

Tendances en matière de soins de santé

Le système de santé au Canada et au Nouveau-Brunswick doit faire face à de nombreux défis pour assurer la prestation des services de santé. D'une part, les coûts continuent à grimper et, d'autre part, le système de santé ne répond pas à tous les besoins, malgré les fonds additionnels importants qui ont été injectés dans les soins de santé au cours des deux dernières années.

L'un des défis de taille est la pénurie de professionnels de la santé qui sévit dans l'ensemble du pays, rendant ainsi de plus en plus difficile l'accès des gens au système de santé. Il existe des difficultés au niveau de l'accès au système en temps utile; du suivi des personnes et de leurs soins dans l'ensemble du système; et de la détermination des responsables de services particuliers. De plus, le mieux-être a été relégué au second plan, produisant ainsi un système qui s'intéresse davantage à la gestion des maladies qu'à la promotion de la santé et à la prévention des maladies.

Renseignements statistiques

Renseignements statistiques

STATISTIQUES DE PRÉVENTION, DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SANTÉ ET SÉCURITÉ GÉNÉRALE	2001	2000
Inspections de lieux de travail	**6 470**	7 230
Ordres donnés	**4 548**	5 358
Ordres d'arrêt des travaux	**133**	93
Enquêtes sur des accidents	**147**	164
Enquêtes sur des accidents mortels	**7**	2
Causes devant les tribunaux	**14**	8
Éducation et sensibilisation / Formation	**128**	133
Consultations	**1 676**	1 583

HYGIÈNE DU TRAVAIL		
Inspections de lieux de travail	**275**	240
Ordres donnés	**213**	163
Ordres d'arrêt des travaux	**9**	4
Éducation et sensibilisation / Formation	**10**	28
Consultations	**132**	139
Évaluations et analyses	**155**	131
Tests	**57**	53

ÉDUCATION		
Éducation et sensibilisation / Formation	**434**	501
Consultations	**817**	735

ERGONOMIE		
Éducation et sensibilisation / Formation	**16**	24
Consultations	**45**	300
Évaluations et analyses	**53**	86

SANTÉ DU TRAVAIL		
Éducation et sensibilisation / Formation	**29**	44
Consultations	**356**	297
Évaluations et analyses	**88**	31

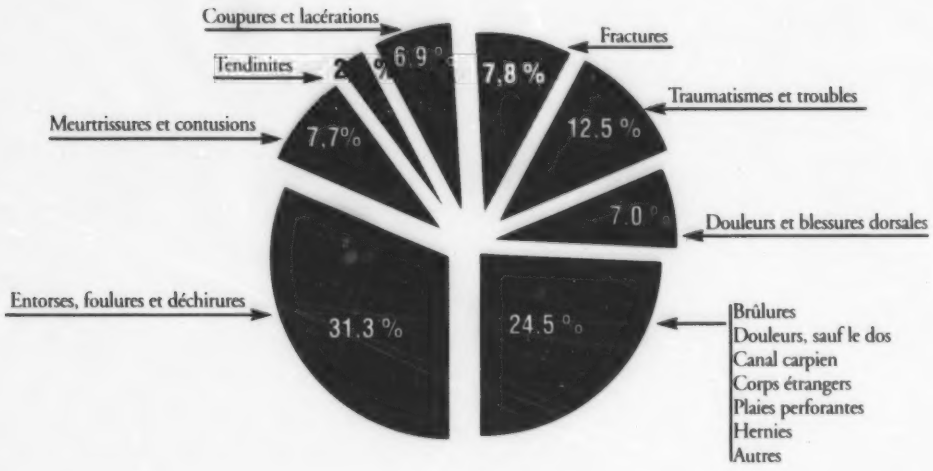
GESTION DES RISQUES		
Éducation et sensibilisation / Formation	7	6
Consultations	**228**	285
Évaluations et analyses	**145**	229

Remarque : Certains chiffres pourraient avoir été redressés de publications antérieures de façon à refléter des renseignements plus à jour.

Renseignements statistiques

BLESSURES

Nature de la blessure

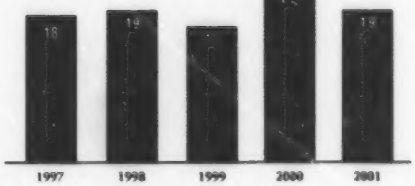


RÉSUMÉ DES PRESTATIONS

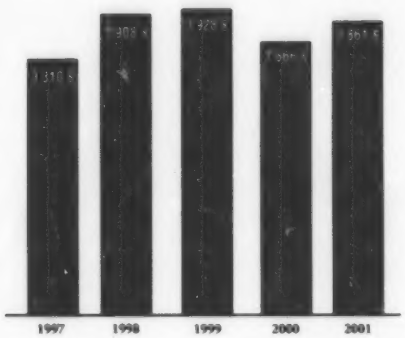
Salaire annuel maximum indemnisable	Taux en % du net pour calculer les prestations	Prestations hebdomadaires maximales	Date d'ensuellen vigueur
46 200 $	85 % du net	517,13 $*	1er janvier 2001
	85 % du net	544,70 $**	1er janvier 2001

* Sans personne à charge
** Conjoint à charge

RÉCLAMATIONS



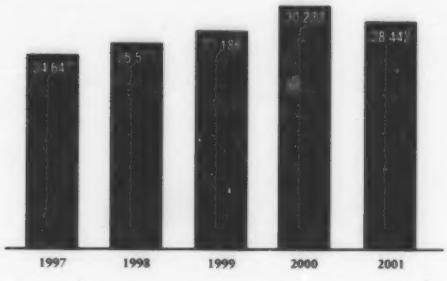
Jours ouvrables moyens écoulés entre la date de l'accident et le premier paiement – réclamations gérables



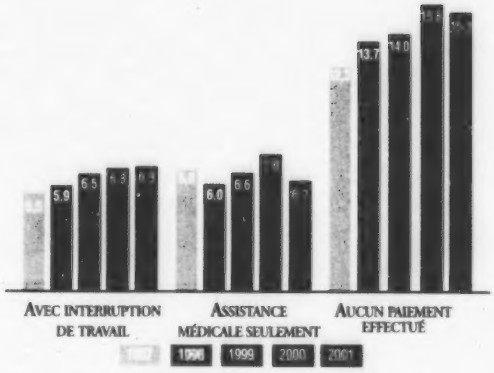
Paiement moyen par réclamation

Renseignements statistiques

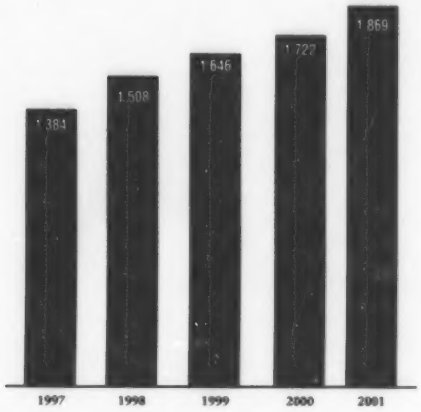
RÉCLAMATIONS



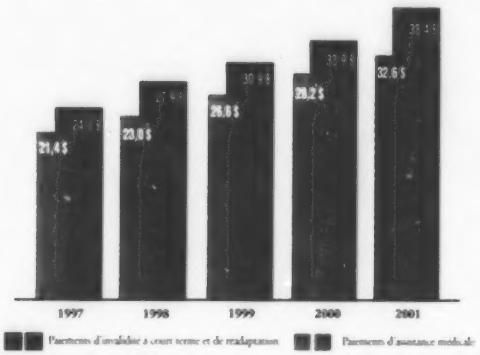
Nombre de réclamations jugées



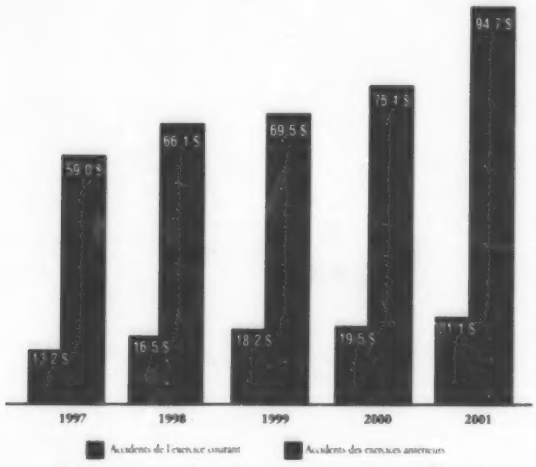
Nombre de réclamations jugées selon la catégorie (en milliers)



Nombre de travailleurs blessés qui reçoivent des prestations d'invalidité à long terme au 31 décembre



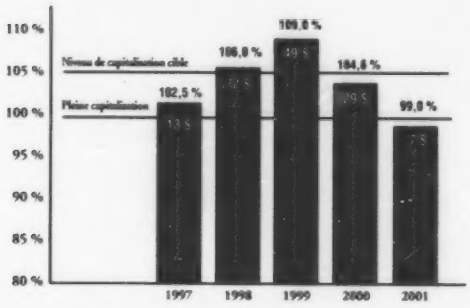
Paiements d'invalidité à court terme et de réadaptation ainsi que paiements d'assistance médicale (en millions)



Paiements au titre des prestations (en millions)

Renseignements statistiques

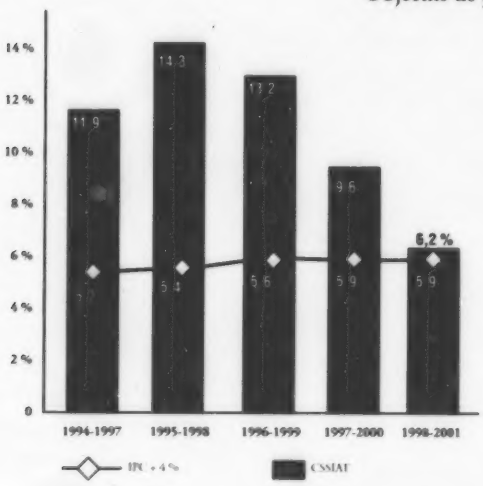
Secteur Financier



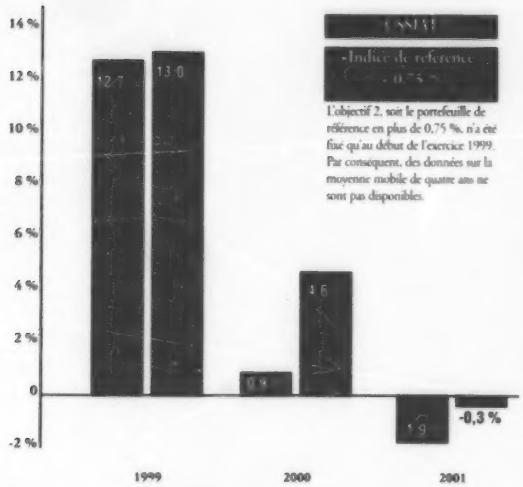
Historique de la capitalisation – montants (en millions) et pourcentage de capitalisation

Placements

Objectifs de placement



Objectif 1 : Le taux de rendement du portefeuille de placements doit être supérieur à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) en plus de 4 % sur une moyenne mobile de quatre ans.



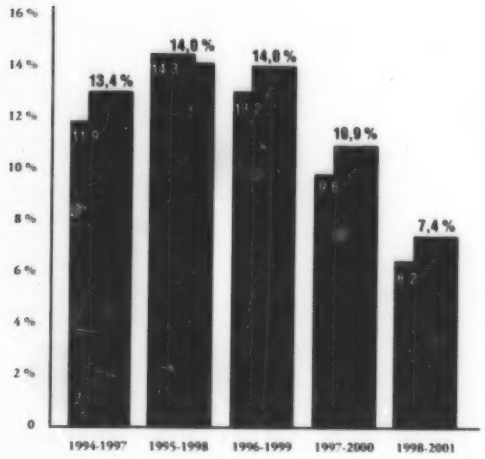
L'objectif 2, soit le portefeuille de référence en plus de 0,75 %, n'a été fixé qu'au début de l'exercice 1999. Par conséquent, des données sur la moyenne mobile de quatre ans ne sont pas disponibles.

Objectif 2 : Le taux de rendement du portefeuille de placements doit être supérieur au rendement généré par le portefeuille de référence défini dans la politique de placement, et ce, de 0,75 % (75 points de base) sur une moyenne mobile de quatre ans.

Renseignements statistiques

PLACEMENTS

Objectifs de placement



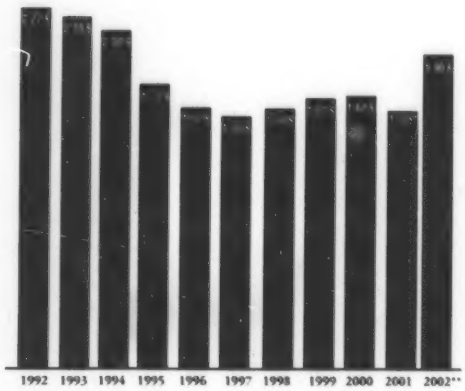
OBJECTIF 3 : Le taux de rendement du portefeuille de placements doit dépasser le rendement du fonds médian d'un univers reconnu* sur une moyenne mobile de quatre ans.

Rendement des placements selon la catégorie de l'actif pour l'exercice terminé le 31 décembre 2001

	CSSIAT	MÉDIAN*	CLASSEMENT PAR QUARTILE
Obligations canadiennes	8,5 %	8,2 %	1er
Actions canadiennes	-2,2 %	-4,3 %	2e
Actions américaines	-3,6 %	-5,8 %	2e
Actions de l'EAEO	-12,8 %	-16,0 %	2e
Actions des marchés naissants	6,7 %	4,2 %	2e

* Le rendement médian désigne le median Frank Russell pour toutes les categories de l'actif à l'exception des actions des marchés naissants qui font allusion au médian de l'univers SEI.

COTISATIONS



* Projection dans l'attente des derniers chiffres pour 2001

** Taux de cotisation moyen provisoire selon le processus d'établissement des taux de 2002

Taux de cotisation moyens réels du Nouveau-Brunswick

Renseignements statistiques

COTISATIONS

Canada – taux de cotisation moyens
(par ordre croissant de l'année 2002)

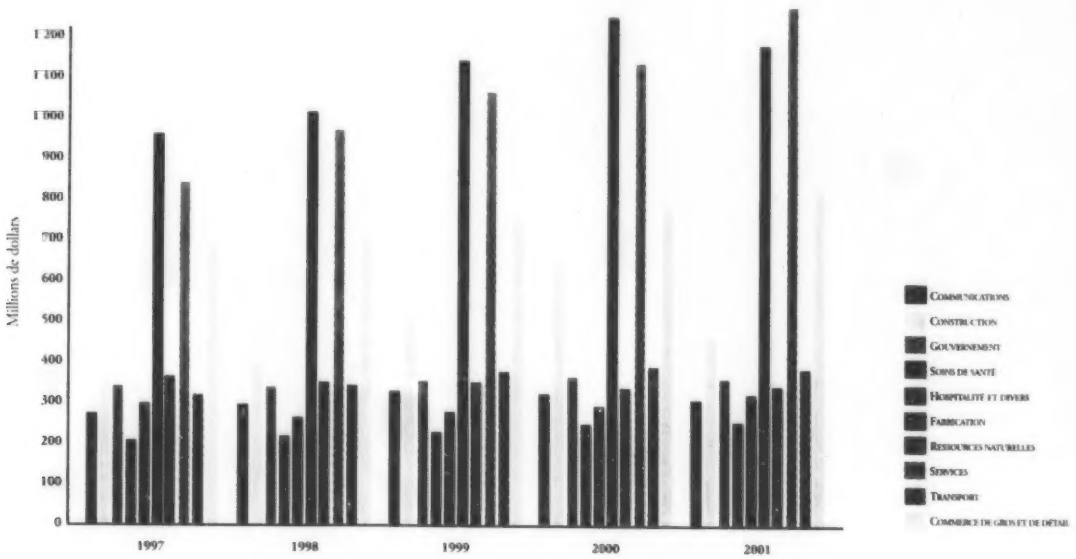
PROVINCE OU TERRITOIRE	RÉEL 1997	RÉEL 1998	RÉEL 1999	RÉEL 2000	PROVISOIRE 2001	PROVISOIRE 2002
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	2,36 $	1,93 $	1,20 $	1,04 $	1,00 $	**1,18 $**
Yukon	1,59 $	1,58 $	1,41 $	1,29 $	1,25 $	**1,25 $**
Manitoba	2,07 $	1,86 $	1,49 $	1,49 $	1,49 $	**1,49 $*** **1,56 $****
Alberta	1,48 $	1,34 $	1,07 $	1,12 $	1,28 $	**1,68 $**
Saskatchewan	2,18 $	1,82 $	1,77 $	1,73 $	1,70 $	**1,75 $**
Québec	2,52 $	2,53 $	2,27 $	2,12 $	1,90 $	**1,85 $**
Nouveau-Brunswick	1,55 $	1,59 $	1,67 $	1,68 $	1,64 $	**1,90 $**
Colombie-Britannique	2,22 $	2,01 $	1,88 $	1,73 $	1,79 $	**1,91 $**
Ontario	2,85 $	2,59 $	2,42 $	2,29 $	2,13 $	**2,13 $**
Île-du-Prince-Édouard	2,05 $	2,12 $	2,11 $	2,08 $	2,24 $	**2,29 $**
Nouvelle-Écosse	2,51 $	2,53 $	2,56 $	2,55 $	2,54 $	**2,54 $**
Terre-Neuve	2,96 $	3,24 $	3,23 $	3,23 $	3,24 $	**3,24 $**

* Du 1er janvier au 30 juin 2002
** Du 1er janvier au 31 décembre 2002

Remarque : Il faut faire preuve de prudence lorsqu'on fait la comparaison des taux de cotisation moyens des provinces et territoires. Des différences interprovinciales au titre de l'étendue de la protection, de la composition industrielle, des niveaux de prestations et des maximums assurables peuvent avoir un effet sur les taux de cotisation moyens. Les chiffres de 2001 et de 2002 ne sont que provisoires selon la projection de l'établissement des taux car les chiffres réels n'étaient pas tous disponibles au moment de mettre sous presse.

Source : Association des commissions des accidents du travail du Canada

Certains chiffres pourraient avoir été redressés de façon à refléter des renseignements plus à jour.



Masses salariales selon le secteur d'activité

Renseignements statistiques

SECTEUR JURIDIQUE

Arbitrages –
Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail

	2001	2000
Nombre d'arbitrages	**8** *	6
Arbitrages acceptés	**1** **	1
Arbitrages rejetés	**3**	3
Arbitrages résolus	**1**	1
Arbitrages retirés	**1**	1

* Deux décisions sont en suspens.

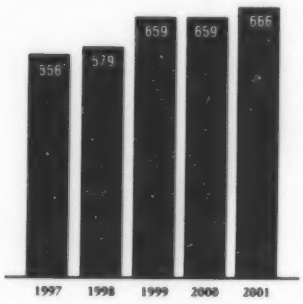
** Non acceptés en entier, mais des arrérages de salaire ont été accordés à la partie plaignante.

Poursuites –
Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail

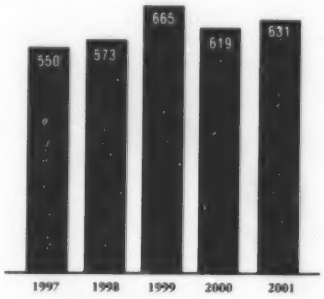
	2001	2000
Nombre d'accusations	**44**	22
Nombre d'employeurs qui ont fait l'objet d'accusations*	**18**	17
Nombre de travailleurs qui ont fait l'objet d'accusations	**2**	5
Nombre de condamnations	**19**	14
Nombre d'accusations rejetées	**–**	–
Nombre d'accusations retirées	**19**	6
Nombre d'accusations en instance	**6**	–
Valeur des amendes	**51 225 $**	68 975 $

* Dans certains cas, plus d'une accusation a été portée.

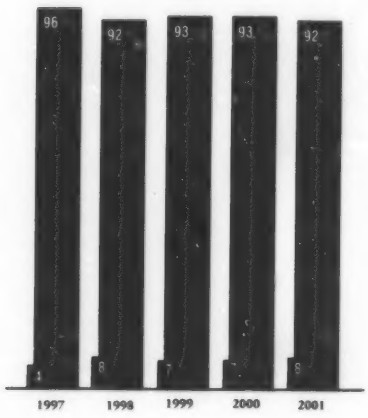
APPELS



Nombre d'appels reçus



Nombre d'appels réglés



Appels interjetés par :

Travailleurs blessés | Employeurs

Décisions du Tribunal d'appel

	1997	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**
Appels acceptés	45 %	45 %	46 %	52 %	49 %
Appels acceptés en partie	19 %	22 %	23 %	16 %	18 %
Appels refusés	35 %	32 %	31 %	32 %	33 %
Appels retirés	1 %	1 %	–	–	–